

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KETERIKATAN
KERJA PADA KARYAWAN RAMAYANA TANJUNG KARANG
BANDAR LAMPUNG**



SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Pada Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama



Oleh :
Sara Elvani
1531080100

Program Studi : Psikologi Islam

**FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1441 H / 2019 M**

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KETERIKATAN
KERJA PADA KARYAWAN RAMAYANA TANJUNG KARANG
BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Pada Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama



Pembimbing I : Drs. M. Nursalim Malay, M.Si
Pembimbing II : Rahmad Purnama, M.Si

**FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1441 H / 2019 M**

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN RAMAYANA TANJUNG KARANG BANDAR LAMPUNG

Oleh
Sara Elvani
1531080100

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung. Kepuasan kerja adalah bagaimana emosi karyawan tentang persepsi pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan. Sedangkan keterikatan kerja adalah karyawan yang bekerja dengan tiga hal yang pertama selalu semangat bekerja dan mencurahkan segala energi untuk pekerjaannya, yang kedua selalu menganggap pekerjaannya adalah sesuatu yang penting dan berarti serta memiliki tujuan didalam organisasi dan yang ketiga selalu bekerja dengan penuh penghayatan dan konsentrasi penuh.

Hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung. Subjek penelitian yaitu karyawan Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung pada bagian kasir dan pramuniaga dengan jumlah 55 Karyawan. Teknik sampling yang digunakan yaitu *purposive sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan skala model likert yang terdiri dari skala keterikatan kerja yaitu dengan menggunakan aspek-aspek dari Schaufeli, dkk dan skala kepuasan kerja yaitu dengan menggunakan aspek-aspek dari Luthans.

Uji hipotesis dilakukan dengan teknik analisis *product moment* dari *pearson* melalui program SPSS *version 16 for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung, dimana hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi $r=0,550$ dengan signifikansi 0,000 dimana $p < 0,01$. Kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif terhadap keterikatan kerja sebesar 30,3% hal tersebut ditunjukkan dengan nilai R-Squared sebesar 0,303. Dengan demikian hipotesis dari peneliti dapat diterima.

Kata kunci : Keterikatan kerja, Kepuasan kerja, Karyawan.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp (0721)703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN RAMAYANA TANJUNG KARANG BANDAR LAMPUNG

Nama : Sara Elvani
NPM : 1531080100
Program Studi : Psikologi Islam
Fakultas : Ushuluddin dan Studi Agama


MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosah
Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I


Drs. M. Nursalim Malav, M.Si
NIP.1963010119990310001

Pembimbing II


Rahmad Purnama, M.Si
NIDN. 2026108802

Mengetahui,
Ketua Prodi Psikologi Islam


Rika Damayanti, M.Kep., Ns.Sp.Kep.J
NIP. 197303162006042002



KEMENTERIAN AGAMA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukaramo Bandar Lampung Telp (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN RAMAYANA TANJUNG KARANG BANDAR LAMPUNG**, Disusun oleh: **SARA ELVANI**,
NPM : **1531080100**, Prodi : **Psikologi Islam**, Fakultas: **Ushuluddin dan Studi Agama**, telah dimunaqosyahkan pada hari tanggal: **Senin, 09 September 2019**

TIM DEWAN PENGUJI

Ketua : Dr. Shonhaji, M.Ag

Sekretaris : Faisal Adnan Reza, M.Psi

Penguji Utama : Supriyati, M.Si

Penguji I : Drs. M. Nursalim Malay, M.Si

Penguji II : Rahmad Purnama, M.Si

DEKAN

Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama



Dr. H. M. Afif Anshori, M.Ag

NIP. 196003131989031004

PEDOMAN TRANSLITERASI

Mengenai *Transliterasi* Arab-Latin ini digunakan sebagai pedoman Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 158 Tahun 1987 dan Nomor 0543b/U/1987, sebagai berikut :

1. Konsonan

Arab	Latin	Arab	Latin	Arab	Latin	Arab	Latin
	A		Dz		Zh		M
	B		R		‘ (Koma terbalik di atas)		N
	T		Z				W
	Ts		S		Gh		H
	J		Sy		F		‘ (Apostrof, tetapi tidak dilambangkan apabila terletak di awal kata)
	<u>H</u>		Sh		Q		
	Kh		Dh		K		
	D		Th		L		Y

2. Vokal

Vokal Pendek		Contoh	Vokal Panjang		Contoh	Vokal Rangkap	
—	A					...	Ai
— — — —	I				قَيْلَ	...	Au
— — — —	U				يَجُورَ		

3. Ta Marbutah

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasroh dan dhammah, transliterasinya adalah /t/. Sedangkan ta marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/. Seperti kata : Thalhah, Raudhah, Jannatu al-Na'im.

4. Syaddah dan Kata Sandang

Dalam transliterasi, tanpa syaddah dilambangkan dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu. Seperti kata : Nazzala, Rabbana. Sedangkan kata sandang “al”, baik pada kata yang dimulai dengan huruf qamariyyah maupun syamsiyyah. Contohnya : al-Markaz, al-Syamsu



PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sara Elvani

NPM : 1531080100

Program Studi : Psikologi Islam

Fakultas : Ushuluddin dan Studi Agama

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung” merupakan hasil karya peneliti dan bukan plagiasi dari karya orang lain.

Apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiasi, maka peneliti bersedia menerima konsekuensi sesuai aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung, 5 Agustus 2019
Yang Menyatakan,

Sara Elvani
NPM : 1531080100

MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: *Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*

(QS. At-Taubah, ayat 105)



PERSEMBAHAN

Dengan semangat, usaha, air mata dan do'a akhirnya skripsi ini dapat peneliti selesaikan. Dengan penuh rasa syukur yang tulus di dalam hati, maka Skripsi ini peneliti persembahkan kepada :

1. Kedua Orang tuaku tercinta, Bapak Said dan Ibu Sutarti atas ketulusannya dalam mendidik akhlak, membesarkan jiwa dan membimbing peneliti dengan penuh perhatian dan limpahan kasih sayang serta keikhlasan dalam do'a sehingga menghantarkan peneliti untuk menyelesaikan pendidikan di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Untuk kedua kakakku tercinta, yang selalu membuat peneliti termotivasi untuk lebih maju dan pantang menyerah. Terima kasih untuk segala inspirasi dan kasih sayang yang kalian berikan selama ini.
3. Almamaterku tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, tempat peneliti menempuh studi dan menimba ilmu pengetahuan, semoga menjadi perguruan tinggi yang lebih baik untuk kedepannya.

RIWAYAT HIDUP

Sara Elvani, dilahirkan di Tanjung Bintang 11 Oktober 1996. Sara panggilan akrabnya merupakan anak bungsu dari tiga bersaudara pasangan Bapak Said dan Ibu Sutarti.

Menamatkan pendidikan di TK Tri Dharma pada tahun 2002. Sekolah Dasar di SDN 02 Jati Baru, Tanjung Bintang pada tahun 2008. Pendidikan Menengah Pertama di MTS Al-Ikhlas Tanjung Bintang pada tahun 2011. Kemudian Pendidikan Menengah Atas di SMAN 1 Tanjung Bintang pada tahun 2014. Dan menempuh pendidikan di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada tahun 2015.

Sara tercatat sebagai mahasiswi di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada Program Studi Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama.



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. Yang telah memberikan nikmat, ilmu pengetahuan, kemudahan dan petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam semoga selalu tercurah kepada baginda Nabi besar Muhammad SAW. Yang kita nantikan sya'faatnya di hari akhir.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak baik berupa moril maupun materil. Pada kesempatan ini, peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Mukri, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk menimba ilmu pengetahuan di kampus tercinta.
2. Bapak Dr. H. M. Afif Anshori, MA selaku Dekan Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
3. Ibu Rika Damayanti, M.Kep.,Sp.Kep.J selaku Ketua Jurusan Psikologi Islam dan Ibu Annisa Fitriani, S. Psi, MA selaku Sekretaris Jurusan Psikologi Islam yang telah banyak membantu peneliti dalam proses penyelesaian skripsi.
4. Bapak Drs. M. Nursalim Malay. M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Rahmad Purnama, M.si selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mendampingi peneliti dalam menyelesaikan skripsi sebagai tugas akhir.

5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah mendidik serta memberikan ilmu kepada peneliti selama masa perkuliahan.
6. Bapak dan Ibu petugas akademik Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama yang telah banyak membantu peneliti untuk dapat menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
7. Ibu Noviyani Sari selaku SDM Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung yang telah membantu memberikan data-data, informasi serta memberi izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung.
8. Terimakasih kepada seluruh subjek penelitian yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi skala penelitian yang diberikan oleh peneliti.
9. Terimakasih banyak untuk Keluargaku, Saudaraku, Sahabatku serta Rekan-Rekan yang sangat saya sayangi yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Terimakasih telah banyak memberikan motivasi, nasihat, senyuman serta bantuan moril ataupun materil dari awal peneliti berkuliah sampai peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini.
10. Keluarga besar Psikologi Islam A 2015, yang telah kebersamaian peneliti dari awal perkuliahan hingga skripsi ini selesai.
11. Teman-teman KKN Kelompok 28.

Peneliti berharap kepada Allah SWT. Semoga apa yang telah mereka berikan dengan segala kemudahan dan keikhlasannya akan menjadikan pahala dari amal yang barokah serta mendapat kemudahan dari Allah SWT. Aamin..

Skripsi dengan judul “Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung” peneliti menyadari tentunya masih banyak kekurangan dan kesalahan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang peneliti miliki. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pembaca.

Akhirnya peneliti memohon banyak Taufik dan Hidayah kepada Allah SWT. dan semoga skripsi ini bermanfaat untuk kita semua. Amin.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI	v
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	vii
MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
RIWAYAT HIDUP	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
 BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Tujuan.....	9
C. Manfaat.....	9
1. Manfaat Teoritis	9
2. Manfaat Praktis	9
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Keterikatan Kerja	10
1. Pengertian Keterikatan Kerja	10
2. Aspek-Aspek Keterikatan Kerja	12
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja.....	14
B. Kepuasan Kerja	17
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	17
2. Teori-teori Kepuasan Kerja.....	19

3. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja	21
4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	23
C. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Keterikatan Kerja ...	25
D. Kerangka Pikir	30
E. Hipotesis	31

BAB III METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel.....	32
B. Definisi Operasional.....	32
C. Subjek Penelitian.....	33
D. Metode Pengumpulan Data	35
E. Validitas dan Reliabilitas	36
F. Teknik Analisis Data.....	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancan dan Penelitian	38
1. Orientasi Kancan.....	38
2. Persiapan Penelitian	40
3. Pelaksanaan <i>Try out</i>	43
4. Uji Validitas dan Reliabilitas	43
5. Penyusunan Alat Ukur Penelitian	45
B. Pelaksanaan Penelitian	46
1. Penentuan Subjek Penelitian	46
2. Pengumpulan Data Penelitian	47
3. Skoring	48
C. Hasil Penelitian	49
1. Deskripsi Statistik Masing-masing Variabel Penelitian.....	49
2. Kategorisasi Skor Variabel Penelitian	49
3. Uji Asumsi	51
4. Uji Hipotesis	52
D. Pembahasan.....	53

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	60
B. Saran.....	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1. Bagan Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Keterikatan Kerja 30



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Populasi Penelitian	33
Tabel 2. Sampel Penelitian	34
Tabel 3. <i>Blue Print</i> Skala Keterikatan Kerja.....	35
Tabel 4. <i>Blue Print</i> Skala Kepuasan Kerja.....	36
Tabel 5. Distribusi Aitem Keterikatan Kerja	41
Tabel 6. Distribusi Aitem Kepuasan Kerja	42
Tabel 7. Distribusi Aitem Gugur dan Valid Skala Keterikatan Kerja.....	44
Tabel 8. Distribusi Aitem Gugur dan Valid Skala Kepuasan Kerja	45
Tabel 9. Distribusi Nomor Aitem Baru Skala Keterikatan Kerja	45
Tabel 10. Distribusi Nomor Aitem Baru Skala Kepuasan Kerja	46
Tabel 11. Pengambilan Sampel Penelitian.....	46
Tabel 12. Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 13. Jumlah Karyawan Berdasarkan Rentang Usia	47
Tabel 14. Deskripsi Statistik Variabel Penelitian	49
Tabel 15. Kategorisasi Keterikatan Kerja	50
Tabel 16. Kategorisasi Kepuasan Kerja	50
Tabel 17. Uji Normalitas.....	51
Tabel 18. Uji Linieritas	52
Tabel 19. Uji Hubungan.....	52
Tabel 20. Sumbangan Efektif.....	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Penelitian

Questionnaires

Skala Keterikatan Kerja

Skala Kepuasan Kerja

Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Subjek

Tabel Tabulasi Angka Uji Coba Skala Keterikatan Kerja

Tabel Tabulasi Angka Uji Coba Skala Kepuasan Kerja

Tabel Tabulasi Angka Skala Keterikatan Kerja

Tabel Tabulasi Angka Skala Kepuasan Kerja

Rekapitulasi Skor Subjek

Lampiran 3 Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Keterikatan Kerja

Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja

Lampiran 4 Analisis Data

Uji Asumsi

Uji Hipotesis

Hasil Analisis Data Deskriptif

Lampiran 5 Surat

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah kekayaan utama bagi sebuah perusahaan. Sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan dari suatu perusahaan dalam merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai macam kegiatan yang ada didalam perusahaan (Ardana, Mujiati dan Utama dalam Ramdhani & Sawitri, 2017). Hal tersebut membuat karyawan dilihat sebagai sumber yang sangat berpotensi untuk mengembangkan dan memajukan sebuah perusahaan serta diharapkan mampu mengikuti persaingan secara global dalam dunia bisnis yang semakin ketat.

Perkembangan zaman di era globalisasi ini, perusahaan ataupun organisasi membutuhkan keberadaan sumber daya manusia yang handal sehingga karyawan dituntut untuk memiliki produktivitas kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang handal yang dimiliki perusahaan akan mampu mewujudkan potensi perusahaan semaksimal mungkin, namun seringkali dalam perusahaan ada karyawan yang tidak mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan (Bitha & Ardana, 2017).

Menurut Bakker dan Schaufeli (Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris, 2008) organisasi yang modern saat ini mengharapakan karyawannya untuk menjadi proaktif dan menunjukkan inisiatif, memiliki tanggung jawab untuk pengembangan profesional diri, serta harus berkomitmen untuk kualitas kinerja dengan standar yang tinggi. Oleh sebab itu, suatu organisasi tentunya membutuhkan karyawan yang energik dan berdedikasi pada pekerjaan mereka, yaitu dengan adanya rasa keterikatan yang baik dengan pekerjaannya.

Karyawan yang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya maka akan memberikan performa dan hasil yang terbaik. Hal tersebut dikarenakan karyawan menyukai dan menikmati pekerjaannya. Jika karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan akan menganggap bahwa pekerjaannya adalah bagian dari kehidupannya yang harus dikembangkan dan akan selalu dijaga dengan sebaik-baiknya (Bakker & Bal, 2010).

Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, dan Bakker (2002) Menyatakan keterikatan kerja merupakan sesuatu yang memuaskan dan ditandai dengan kondisi mental yang positif serta di deskripsikan menjadi tiga dimensi yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penyerapan terhadap pekerjaan (*absorption*).

Karyawan yang terikat dengan pekerjaannya akan mampu berusaha lebih dalam untuk bekerja dan memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Keterikatan kerja akan membuat seseorang merasa bermakna dan menyatu di dalam sebuah organisasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja didalam perusahaan. (Mujiasih & Ratnaningsih, 2012). Karyawan yang merasa terikat dengan pekerjaannya akan menunjukkan hasrat yang nyata mengenai pekerjaannya dan akan bekerja dengan penuh antusias. Selain itu, karyawan juga menikmati pekerjaan yang dilakukannya dan berkeinginan untuk dapat memberikan segala bantuan dan ide-ide untuk bisa mensukseskan perusahaan tempat karyawan bekerja (Robertson dalam Ramdhani & Sawitri, 2017).

Al-Quran telah banyak menganjurkan umat manusia untuk senantiasa bekerja dan tidak melupakan aspek ekonomi dalam kehidupan. Manusia harus mampu untuk menyeimbangkan antara kehidupan duniawi dan akhirat agar

menjadi umat yang sukses di dunia maupun di akhirat. Dalam bekerja harus selalu mengingat Allah swt. agar terhindar dari berbagai macam kecurangan yang disebabkan oleh perbuatan manusia. Orang yang terikat dengan pekerjaannya akan mendapatkan imbalan berupa gaji dan promosi sehingga menjadi umat yang beruntung (Asfiyah, 2014). Seperti firman Allah swt. dalam surat Al-Jumuah ayat 10, yaitu:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : *Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung (Q.S Al-Jumuah: 10).*

Pada ayat ini, Allah swt. menerangkan bahwa setelah selesai melakukan shalat jumat boleh bertebaran dimuka bumi melaksanakan urusan duniawi, berusaha mencari rezeki yang halal, sesudah menunaikan yang bermanfaat untuk akhirat. Hendaklah mengingat Allah swt. sebanyak banyaknya didalam mengerjakan usahanya dengan menghindarkan diri dari kecurangan, penyelewengan dan lain-lainnya, karena Allah swt. mengetahui segala sesuatu, yang tersembunyi apalagi yang nampak nyata. Pekerjaan yang mencari rezeki dengan halal akan selalu berusaha bertindak adil terhadap tugas dan kewajibannya maka ia akan memiliki keterlibatan yang kuat dengan pekerjaannya sehingga akan menimbulkan rasa antusiasme yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan meskipun penuh dengan tantangan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Luthans (2001) mengungkapkan bahwa tingkatan keterikatan kerja pada karyawan menjadi topik dan isu yang

diperbincangkan oleh para profesional dan kalangan akademisi. Hal tersebut jelas membuktikan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan kerja sangat di butuhkan didalam perusahaan. Perusahaan akan sangat diuntungkan dengan adanya karyawan tersebut dikarenakan karyawan akan memberikan yang terbaik, akan menghasilkan produktivitas yang baik dan akan menjaga nama baik perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi akan tetap bisa mempertahankan dan melambungkan sayap karier nya.

Federman (2009) menyatakan ciri-ciri karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi yaitu karyawan merasa mampu dan tidak merasakan tekanan serta bekerja dengan mendekati tantangan dengan sikap dan tingkah laku yang dewasa, fokus untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan menganggap diri sendiri adalah bagian dari suatu tim atau organisasi yang bersama-sama untuk memajukan organisasi. Sedangkan menurut Iswanto & Agustina (2016) bahwa karyawan yang kurang memiliki keterikatan pada pekerjaan nya akan membuat karyawan menjadi malas, bekerja dengan tidak sepenuh hati, pekerjaan tidak akan terselesaikan dengan baik serta karyawan tidak dapat memahami bagaimana seharusnya pekerjaan itu dilakukan dan dampaknya bagi organisasi.

Bakker & Leiter (2010) mengungkapkan indikator karyawan yang memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya yaitu karyawan akan merasa terdorong dan berusaha untuk mencapai tujuan, ingin berhasil dan memiliki komitmen dalam dirinya untuk mensukseskan organisasi. Sedangkan karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang rendah akan merasa tidak bahagia dan mengalami perasaan yang negatif di tempat kerja, sehingga akan mempengaruhi rekan kerjanya melalui emosi yang negatif dan cenderung mengalami kelelahan (Heikkeri, dalam Ramdhani & Sawitri, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Harter, Schmidt & Hayes (2002) menemukan fakta bahwa keterikatan kerja itu memberikan sumbangan efektif terhadap profitabilitas sebesar 16%, 25% terhadap penurunan tingkat *turnover* yang tinggi, 49% terhadap penurunan tingkat *turnover* yang rendah, 18% terhadap produktivitas, 60% terhadap kualitas penurunan kerja karyawan, dan sebesar 37% terhadap penurunan ketidakhadiran karyawan.

Vazirani (dalam Riandana dan Novianti, 2014) mengungkapkan ada beberapa faktor yang turut mempengaruhi keterikatan kerja pada karyawan, antara lain: kesehatan dan keamanan, kepemimpinan, komunikasi dan kepuasan kerja. Hasibuan (2003) berpendapat kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan membuat seseorang merasa menikmati dan begitu mencintai pekerjaannya. Dalam diri karyawan ada emosi yang positif terhadap pekerjaannya maupun lingkungan sekitar sehingga karyawan menjadi mencintai pekerjaannya.

Luthans (dalam Kaswan, 2012) menyatakan kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai pekerjaan yang ia lakukan saat ini, apakah pekerjaan tersebut menyenangkan atau tidak menyenangkan hal tersebut sesuai dengan kebutuhan dalam dirinya. Senada dengan hal tersebut (Davis & Newstrom, 1996) berpendapat kepuasan kerja adalah perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang mereka jalani saat ini. Apabila karyawan bergabung dalam suatu organisasi, maka karyawan akan membawa kebutuhan, keinginan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menjadi satu dan membentuk harapan kerja. Suwandi (2009) menjelaskan apa yang menentukan kepuasan kerja meliputi: (1) rekan kerja yang mendukung (2) kondisi kerja yang mendukung (3) ganjaran yang pantas (4) kerja yang secara mental menantang (5) jangan lupa kesesuaian kepribadian pekerjaan.

Bekerja di dalam islam dianggap sebagai salah satu bentuk ibadah kepada Allah swt. (Ichsan, 2015). Oleh sebab itu, islam sangat menjunjung tinggi bekerja dan mewajibkan kepada umatnya untuk senantiasa bekerja dengan cara yang halal dan baik sehingga tercapai kesejahteraan dan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja dalam pandangan islam telah di singgung oleh ayat Al-Quran. Seperti dalam surat At- Taubat ayat 105, yaitu:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Q.S At-Taubah : 105).*

Perusahaan harus memperhatikan bagaimana kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawannya. Karyawan yang merasa puas akan merasa senang dengan pekerjaan nya dan akan menjadi semakin rajin dalam bekerja. Sedangkan keuntungan yang akan di peroleh perusahaan jika karyawan merasa puas maka akan memberikan pelayanan yang baik dan menyenangkan serta akan meningkatkan produktivitas perusahaan (Suwanto & Priansa dalam Haris, 2017).

Karyawan yang merasa puas akan cenderung bertahan di dalam suatu organisasi serta dapat membantu mengurangi beban kerja dan tingkat stres karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong prestasi kerja, kedisiplinan serta moral karyawan dalam mendukung mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2003). Oleh sebab itu, perusahaan sangat perlu memperhatikan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang diberikan

karyawan sehingga dapat menunjang tujuan karier karyawan. Perusahaan harus memberikan yang terbaik untuk karyawan sehingga karyawanpun merasakan kebaikan yang diberikan sehingga akan sama-sama saling menguntungkan.

Survey mengenai kepuasan karyawan dari *Global Workforce Study* (GWS) yang dilakukan oleh Towers Watson, hasil yang diperoleh di Indonesia menurut survey yaitu hampir dari dua pertiga karyawan yang ada di Indonesia tidak memiliki hubungan yang kuat dan erat pada perusahaannya. Lebih mengkhawatirkan lagi sekitar 38% dari karyawan yang tidak memiliki keterikatan cenderung akan meninggalkan pekerjaan mereka dalam 2 tahun. Data ini menguatkan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan. Studi menunjukkan bahwa prosentasi keyakinan untuk memperoleh kesempatan memajukan karir dua kali lebih besar bagi kelompok karyawan yang memiliki keterikatan yang kuat terhadap perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki keterikatan. Menurut Awaldi, Direktur Talent & Reward TW Indonesia menyatakan tingginya tidak ada motivasi dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan menjadi kekhawatiran karena akan menimbulkan beban organisasi dan keuangan bagi manajemen. Perusahaan telah mengetahui dengan pasti bahwa keterikatan karyawan sangat penting bagi kinerja perusahaan, akan tetapi tampaknya hingga kini masih banyak perusahaan yang belum mampu mengatasi kendala tersebut (Rudi, 2012).

Hasil survey lain juga menunjukkan kejadian yang memilukan terjadi di dunia kerja Indonesia. Hasil survey yang dilakukan oleh *Gallup's Global Workplace Analytics* mengenai *employee engagement* menunjukkan bahwa 77% pekerja di Indonesia tidak merasakan keterlibatan dengan pekerjaannya, 15%

pekerja tidak terlibat aktif dengan pekerjaannya dan hanya 8% saja pekerja di Indonesia yang merasakan keterlibatan dengan pekerjaannya (Marajohan, 2016).

Sementara itu, penelitian di perusahaan “X” yang ada di Indonesia dan bergerak dalam bidang produksi bantalan untuk kendaraan bermotor (dalam Sari, 2018) mengungkapkan bahwa perusahaan pernah mengalami penurunan jumlah karyawan yang sangat signifikan pada tahun 2008. Perusahaan juga memiliki beberapa masalah mengenai ketidakdisiplinan pada karyawannya seperti ketidakhadiran dan produktivitas perusahaan menurun. Oleh karenanya, perusahaan mengalami kerugian yang disebabkan karena perilaku karyawannya. Dari penelitian di atas menunjukkan masih kurangnya rasa keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya sehingga banyak terjadi penurunan dan ketidakdisiplinan.

Berdasarkan pada hasil wawancara peneliti dengan SDM (sumber daya manusia) Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung bahwa ada bagian dalam perusahaan yang seringkali terjadi *turnover* yaitu bagian kasir dan pramuniaga. Saks (2006) mengatakan bahwa ketika seorang karyawan tidak memiliki rasa keterikatan dengan pekerjaannya maka akan mengakibatkan *turnover*.

Berdasarkan pada wawancara di atas, peneliti menyimpulkan bahwa keterikatan kerja pada karyawan Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung belum sesuai harapan disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja seperti yang terdiri dari kepuasan kerja, kepemimpinan, komunikasi, kesehatan dan keamanan. Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung.

B. Tujuan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja pada Karyawan Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung.

C. Manfaat

Penelitian ini diharapkan untuk dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan bagi dunia psikologi terkhusus pada ranah psikologi industri dan organisasi. Penelitian ini mampu memberikan pengetahuan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi keterikatan kerja karyawan sehingga organisasi dapat memperhatikan tentang kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya akan baik untuk perkembangan perusahaan kedepannya. Penelitian ini juga dapat memperkaya hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh praktisi perusahaan dalam mengelola perusahaan terutama kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia. Penelitian ini juga dapat dimanfaatkan oleh peneliti lainnya untuk mengembangkan lebih dalam dan menjadi referensi mengenai keterikatan kerja dan kaitannya dengan variabel lain.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Keterikatan Kerja

1. Pengertian Keterikatan Kerja

Kahn (1990) mengemukakan keterikatan kerja sebagai pemanfaatan anggota organisasi atau peran pekerjaannya. Oleh sebab itu, dapat diartikan sebagai karyawan yang bekerja dengan penuh perhatian dan usaha yang sangat besar serta mencurahkan segala aspek fisik, kognitif dan emosinya terhadap pekerjaannya. Karyawan tersebut akan berusaha untuk mensukseskan organisasi dan bekerja dengan penuh totalitas.

Schaufeli, dkk (2002) menyatakan keterikatan kerja merupakan sesuatu yang memuaskan dan ditandai dengan kondisi mental yang positif dan dapat dideskripsikan menjadi tiga dimensi yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penyerapan terhadap pekerjaan (*absorption*). Karyawan selalu semangat, memiliki antusias didalam organisasi dan karyawan bekerja dengan penuh konsentrasi dan penghayatan yang mana akan membuat perusahaan atau organisasi ingin sukses dan berkembang.

Albrecht (2010) mengemukakan keterikatan kerja adalah karyawan yang memiliki energi yang penuh serta memiliki motivasi positif untuk dapat berperan aktif dalam mensukseskan organisasi. Karyawan yang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya akan merasa tangguh dan kuat baik secara fisik maupun secara mental karena dalam dirinya memiliki motivasi yang positif yang membuatnya merasa senang dan puas dengan pekerjaannya sehingga karyawan akan memberikan yang terbaik demi kemajuan organisasi.

Keterikatan kerja membuat karyawan merasa menyatu dan bermakna di dalam suatu organisasi, sehingga menyentuh bagian terdalam hati karyawan dan akhirnya akan meningkatkan kinerja bagi perusahaan. Karyawan menginginkan selalu berprestasi didalam perusahaan dan membuat perusahaan akan semakin berkembang (Mujiasih & Ratnaningsih, 2012). Karyawan yang merasa menyatu dengan perusahaan akan menganggap pekerjaannya adalah bagian dari kehidupnya yang harus terus dikembangkan dan dipertahankan. Karyawan yang merasa terikat dengan pekerjaannya akan merasa berenergi dan sangat antusias untuk melakukan peran kerjanya, Selain itu, karyawan juga menikmati pekerjaan yang dilakukannya dan berkeinginan untuk dapat memberikan segala bentuk bantuan untuk bisa mensukseskan perusahaan (Robertson dalam Ramdhani & Sawitri, 2017).

Keterikatan kerja pada karyawan memiliki dampak yang positif untuk menghasilkan produktivitas seperti menurunkan tingkat *turnover* pada karyawan dan meningkatkan performa pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2004). Karyawan yang senang dengan pekerjaannya akan memberikan pelayanan yang baik serta dapat bekerja dengan optimal, sehingga akan berdampak baik bagi produktivitas di suatu perusahaan. Karyawan yang merasa senang dengan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan tetap bertahan dan akan berusaha untuk tidak diberhentikan. Dalam hal tersebut akan sangat menguntungkan bagi perusahaan sebab ada banyak individu yang ingin berlomba-lomba untuk dapat mengembangkan dan mensukseskan perusahaan.

Ketika karyawan memiliki keterikatan dengan pekerjaannya, maka karyawan akan merasa terdorong ingin berhasil, memiliki komitmen yang tinggi, ingin mencapai pekerjaan yang menantang dan ingin berprestasi di

dalam suatu organisasi (Bakker & Leiter, 2010). Karyawan yang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya maka cenderung didalam kesehariannya merasa ada yang kurang jika tidak melakukan yang terbaik. Karyawan yang terikat dengan pekerjaannya selalu menganggap pekerjaannya adalah hal yang menantang yang harus diselesaikan dengan baik.

Berdasarkan dari definisi diatas, maka dapat di simpulkan bahwa keterikatan kerja adalah karyawan yang begitu mencintai pekerjaannya sehingga dalam bekerja karyawan mencurahkan segala energi yang dimiliki, bekerja secara sungguh-sungguh dan professional yang bertujuan untuk mensukseskan organisasi.

2. Aspek-Aspek Keterikatan Kerja

Aspek-aspek keterikatan kerja menurut Schaufeli, dkk (2002) antara lain:

a. Semangat (*vigor*)

Vigor ditandai dengan keadaan fisik yang penuh dengan energi serta mental yang tangguh. Karyawan tersebut akan bekerja dengan penuh semangat serta memiliki keyakinan dan motivasi untuk dapat mensukseskan organisasi. Karyawan yang bersemangat akan dapat bekerja dalam jangka waktu yang sangat lama dan selalu tekun dalam bekerja walaupun banyak hal-hal yang tidak berjalan dengan baik di perusahaan. Karyawan yang selalu bersemangat dalam bekerja akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan dapat memberikan hasil yang terbaik. Karyawan yang bersemangat dalam bekerja akan memberikan aura dan kesan positif terhadap rekan kerja dan lingkungan sekitar sebab selalu energik.

b. Dedikasi (*dedication*)

Dedikasi ditandai dengan karyawan yang memiliki perasaan bahwa pekerjaannya itu adalah hal yang sangat penting dan memiliki arti serta tujuan bagi kehidupannya. Karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi akan menganggap pekerjaannya merupakan suatu kebanggaan dan merupakan *passionnya*. Karyawan juga akan bekerja dengan penuh antusias serta menganggap pekerjaannya adalah hal yang menantang yang harus ditaklukkan dengan baik. Karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi selalu mempunyai dorongan dalam dirinya untuk dapat memajukan organisasi sehingga memberikan pengaruh yang positif terhadap lingkungan sekitarnya.

c. Penghayatan (*absorption*)

Karyawan yang menghayati pekerjaannya akan selalu bekerja dengan penuh konsentrasi dan larut dalam pekerjaannya. Karyawan juga akan cenderung lupa dengan hal-hal pribadinya atau masalah pribadi diluar pekerjaannya karena terlalu fokus untuk bekerja. Karyawan juga akan merasa menyatu dengan pekerjaannya dan sulit untuk memisahkan antara dirinya dengan pekerjaannya. Karyawan yang menghayati pekerjaannya akan senantiasa bekerja dengan tepat pada saat jam kerja dan mulai istirahat ketika waktu menunjukkan waktu istirahat.

Khan (1990) menjelaskan bahwa terdapat tiga aspek keterikatan kerja pada karyawan, sebagai berikut:

a. Keterikatan Fisik

Karyawan yang selalu semangat dan memiliki energi untuk dapat melakukan peran kerjanya di suatu organisasi. Karyawan yang memiliki

keterikatan dengan pekerjaannya maka akan memberikan seluruh tenaga energi dan waktunya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan memberikan pencapaian yang memuaskan.

b. Keterikatan Kognitif

Karyawan yang selalu mencurahkan seluruh pemikiran pemikirannya untuk organisasi serta bekerja dengan penuh konsentrasi. karyawan yang terlalu berkonsentrasi dan menghayati peran kerjanya maka karyawan cenderung lupa akan hal-hal pribadinya.

c. Keterikatan Emosional

Bagaimana perasaan karyawan tentang organisasinya baik itu perasaan positif maupun negatif. Karyawan umumnya harus selalu berusaha menganggap positif rekan kerjanya, pimpinan dan lingkungan sekitar tempat nya bekerja. Karyawan juga harus menumbuhkan keyakinan yang positif terhadap organisasi, seluruh rekan kerja dan atasan bahwa kita semua bisa melakukan pekerjaan yang baik dan bersama-sama untuk terus membangun organisasi yang lebih baik.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja

Vazirani (dalam Riandana & Noviati, 2014) menjelaskan beberapa faktor-faktor yang turut mempengaruhi keterikatan kerja. antara lain:

a. Kepuasan Kerja

Penelitian yang di lakukan oleh saks (dalam Riandana & Noviati, 2014) mengungkapkan adanya korelasi yang positif antara keterikatan kerja dengan kepuasan kerja. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan

yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya kemudian akan menjadi terikat dengan pekerjaannya. karyawan yang merasa puas sehingga menjadi terikat dengan pekerjaannya akan menghasilkan produktivitas yang baik bagi perusahaan sehingga akan membuat kemajuan untuk perusahaan.

b. Kepemimpinan

Pemimpin yang dianggap memiliki komitmen yang tinggi dan selalu mementingkan urusan perusahaan dan karyawannya akan membuat karyawan merasa senang dan terikat dengan pekerjaannya. Pemimpin yang memperlakukan karyawannya dengan sangat baik dan membuat kebijakan-kebijakan yang baik akan membuat karyawan merasa senang dan tidak tertekan. Kita tidak bisa memungkiri bahwa jika kita senang dengan atasan kita karena sikap dan ide-idenya sangat baik maka karyawan akan menyukai pemimpin tersebut dan merasakan kenyamanan didalam organisasi.

c. Komunikasi

Komunikasi yang baik antara pemimpin dengan bawahan, hubungan yang baik dengan rekan sesama dan lingkungan sekitar akan menciptakan suasana yang ramah dan baik sehingga seseorang merasa nyaman dan menjadi terikat dengan pekerjaannya. Komunikasi yang baik dan selalu terbuka akan membuat suasana menjadi lebih ramah dan mudah. Bekerjasama diperusahaan dapat tercipta dengan baik jika komunikasi dilakukan dengan sebaik mungkin. Karyawan harus saling memahami satu sama lain dan perlu adanya komunikasi yang baik agar terciptanya organisasi yang baik.

d. Kesehatan dan Keamanan

Jika seseorang bekerja dalam keadaan jiwa dan raga yang sehat serta lingkungan kerja yang aman maka seseorang akan merasa senang dan nyaman sehingga banyak karyawan yang menjadi terikat dengan pekerjaannya. kesehatan dan keamanan adalah hal yang sangat berharga bagi manusia dimanapun, sehingga karyawan akan lebih memilih dan senang dengan pekerjaan yang tidak membuatnya tertekan. Jika karyawan bekerja dengan keadaan fisik yang sehat dan tidak akan membahayakan nyawanya maka karyawan akan merasa sejahtera didalam pekerjaannya karena tidak merasa terancam.

Menurut Bakker (2011) faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja yaitu:

a. Sumber Pekerjaan

Sumber pekerjaan berhubungan dengan lingkungan pekerjaan dan pekerjaan itu sendiri. Seperti tugas tugas pekerjaan, pemimpin, rekan kerja, dukungan organisasi dan kondisi lingkungan kerja. apakah pekerjaan dan lingkungan merasa membuatnya tidak tertekan. Jika karyawan merasakan kenyamanan dengan itu semua maka karyawan cenderung akan bertahan dan akan bekerja dengan lebih baik.

b. Pribadi Individu

Seperti individu yang memiliki pengetahuan maka akan mudah dalam menghadapi pekerjaan yang di gelutinya, sehingga individu paham apa yang harus di kerjakan nya. Hal ini ada kaitannya dengan minat, bakat dan keterambilan yang dimiliki individu. Jika pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keinginan dan keterampilan yang dimiliki maka individu akan merasa lebih mudah dalam menjalankan pekerjaannya.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Hasibuan (2003) berpendapat kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan membuat seseorang merasa menikmati dan mencintai pekerjaannya. Ketika karyawan dapat merasakan bahwa pekerjaan yang dilakukannya dirasa membuatnya bahagia, maka karyawan akan menjadi puas dan akan selalu menjalankan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, prestasi kerja dan kedisiplinan. Jika karyawan merasakan kepuasan didalam pekerjaannya, maka karyawan akan memiliki perilaku yang baik di dalam perusahaan sebab karyawan akan mematuhi segala peraturan perusahaan karena ia mencintai pekerjaannya. Kemudian karyawan akan menghasilkan produktivitas yang baik bagi perusahaan sebab karyawan ingin perusahaan tempat ia bekerja akan selalu berkembang. Karyawan juga akan memiliki kedisiplinan yang baik mengingat dengan perilaku disiplin yang baik, akan terciptanya perusahaan yang sukses.

Robbins (dalam Diasmoro, 2017) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap positif yang dirasakan oleh seseorang terhadap hasil yang dikerjakannya. Kepuasan kerja tidak hanya didapat dari seorang karyawan yang dapat memenuhi tugas tugas dari pekerjaannya. Akan tetapi hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja, pemimpin, dapat mematuhi peraturan dan berada di kondisi lingkungan yang baik dapat menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. rekan kerja, pemimpin dan lingkungan sekitar dapat mempengaruhi bagaimana kepuasan pekerjaan karyawan, sebab jika karyawan memiliki masalah dengan atasan dan sesama rekan kerja maka akan tercipta perasaan benci dan perasaan tidak nyaman didalam bekerja.

Locke (dalam Kaswan, 2012) menjelaskan kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional yang dialami oleh seseorang akibat dari pengalaman kerjanya, akibatnya seseorang memiliki perasaan positif ataupun negatif terhadap pekerjaannya. Setiap karyawan memiliki pengalaman-pengalaman yang berbeda ketika memasuki dunia kerja. Karyawan akan bisa menilai bagaimana pekerjaan yang dilakukannya apakah pekerjaan itu membuatnya bahagia atau pekerjaannya membuat karyawan merasa ada yang kurang. Setiap karyawan memiliki kebutuhan-kebutuhan dan konsep diri masing-masing sehingga persepsi seseorang tentang pekerjaannya akan berbeda, apakah menyenangkan dan menguntungkan ataupun justru sebaliknya.

Davis & Newstrom (1996) berpendapat kepuasan kerja adalah perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang mereka jalani saat ini. Setiap karyawan memiliki cara pandang dan karakteristik yang berbeda-beda dalam melihat suatu pekerjaan. Ada yang beranggapan bahwa pekerjaan dan lingkungan sekitar membuatnya harus tetap berada di pekerjaan ini dan ada yang beranggapan bahwa ini tidak sesuai dengan keinginannya.

Rivai (2004) menjelaskan kepuasan kerja adalah bahwa setiap manusia memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda beda tergantung dengan sistem nilai yang dimilikinya. Tidak ada tolak ukur tentang kepuasan kerja yang mutlak, akan tetapi kepuasan kerja harus selalu diciptakan dan di pelihara oleh perusahaan. Perusahaan yang mementingkan kesejahteraan karyawannya maka karyawanpun akan selalu memberikan pelayanan yang terbaik dan selalu menjaga nama baik perusahaan.

Berdasarkan dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah pandangan masing-masing karyawan tentang pekerjaan yang dijalannya saat ini, apakah pekerjaannya tersebut sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai dalam dirinya atau tidak.

2. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba untuk mengungkapkan apa yang membuat sebagian dari karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya (Wibowo, dalam Kaswan, 2012). Sebagai berikut:

a. *Two-Factor Theory*

Merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu motivator dan *hygiene factor*.

Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti, kualitas pengawasan, hubungan dengan lingkungan sekitar, keamanan, kondisi kerja dan keamanan) dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor ini adalah faktor yang mencegah reaksi negatif, dinamakan dengan *hygiene* dan *maintenance factor*.

Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung dari padanya, seperti berprestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk maju.

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg bahwa karakteristik kerja dapat dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu:

- 1) *hygiene factor* atau penyebab ketidakpuasan. Apabila kebutuhan ini tidak terpenuhi maka dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja, akan tetapi jika terpenuhinya belum tentu menjamin kepuasan kerja. Adapun yang termasuk faktor dari hygiene adalah status pekerjaan, kondisi kerja, keamanan dalam bekerja, gaji, hubungan antara atasan dengan bawahan dan kebijakan pengawasan dari perusahaan.
- 2) Yang kedua adalah penyebab kepuasan atau biasa disebut dengan *Intrinsic factor/motivator factor*. Yang termasuk faktor tersebut adalah tanggung jawab, prestasi, pengakuan, pengendalian diri dan pekerjaan itu sendiri.

b. *Value Theory*

Menurut dari teori ini bahwa kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima oleh individu seperti diharapkan. Semakin banyak individu menerima hasil maka akan semakin puas. dan semakin individu sedikit menerima hasil maka akan tidak puas dengan hasil yang diterimanya. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan yang di dapat maka akan semakin rendah kepuasan individu. Oleh karena itu cara yang tepat untuk memuaskan para pekerja adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin untuk memberikannya.

3. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Luthans (Kaswan, 2012) menyatakan aspek-aspek dalam kepuasan kerja, antara lain:

a. Pekerjaan itu sendiri

Dalam hal ini pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Jika karyawan merasa mampu untuk menerima tanggungjawab dari pekerjaan yang dibebankan dan karyawan juga merasa yakin bahwa pekerjaannya merupakan bakat dan keterampilannya maka karyawan akan sangat mudah untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dan begitupun sebaliknya. Jika pekerjaan itu dirasa membuat karyawan merasa senang maka akan terasa mudah untuk menjalaninya.

b. Gaji

Sejumlah upah atau gaji yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Karyawan akan merasa senang jika upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya dan merasa gaji yang diterima dapat mencukupi kebutuhan hidupnya.

c. Promosi

Kesempatan untuk maju didalam organisasi dilakukan dengan cara promosi. Dalam hal ini karyawan akan senang jika promosi dilakukan secara objektif dan kesempatan untuk meningkatkan karier di dalam organisasi sangat besar. Promosi ditempat kerja dilakukan dengan alasan untuk memotivasi karyawan agar selalu bekerja dengan baik supaya naik jabatan.

d. Pengawasan

Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Apabila atasan dalam memberikan pengarahan dan mengambil keputusan sangat tegas dan objektif maka karyawan akan sangat puas. Atasan yang mengayomi dan mendukung prestasi bawahan akan sangat membuat karyawan merasa senang dan nyaman bekerja dengan atasan.

e. Rekan Kerja

Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Rekan kerja sangat berpengaruh dalam kepuasan kerja karyawan. Jika setiap karyawan memiliki hubungan dan komunikasi yang baik, maka akan tercipta suasana kekeluargaan yang hangat dan situasi yang baik didalam organisasi. Setiap karyawan harus pandai menempatkan diri dan dapat memberikan dukungan kepada sesama rekan kerja dan lingkungan sekitar.

f. Kondisi Kerja

Jika kondisi kerja bagus (misalnya bersih, rapih dan lingkungan menarik) maka karyawan akan lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dan sebaliknya. Lingkungan yang menarik dapat membuat suasana hati karyawan menjadi baik sehingga dapat memengaruhi hasil kerja karyawan. Kondisi kerja seperti fasilitas yang memadai juga turut membuat karyawan merasa puas.

4. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

a. Faktor Fisik

Faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan seperti: perlengkapan pekerjaan, pengaturan waktu, jenis pekerjaan yang di lakukan, usia, bagaimana keadaan ruangan, suhu dan lain sebagainya. Hal tersebut sangat berpengaruh terhadap fisik karyawan. Jika karyawan sehat maka karyawan akan bekerja dengan sebaik mungkin.

b. Faktor Psikologis

Faktor ini berhubungan dengan kejiwaan pada karyawan seperti: bakat, minat, keterampilan, ketentraman dalam bekerja dan bagaimana sikap terhadap pekerjaan itu sendiri. Jika karyawan bekerja sesuai dengan bakat dan minat yang dimiliki maka karyawan akan merasa mudah untuk melakukan peran kerjanya dan tidak merasa tertekan.

c. Faktor Finansial

Faktor ini berhubungan dengan bagaimana kesejahteraan pada karyawan apakah mencukupi dan menguntungkan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, seperti: gaji, jaminan sosial, fasilitas, promosi dan lain sebagainya.

d. Faktor Sosial

Faktor ini berhubungan dengan bagaimana hubungan dan interaksi antara karyawan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja. Hubungan dan komunikasi yang baik antara bawahan dan atasan maupun dengan sesama rekan kerja akan menciptakan suasana yang ramah sehingga bekerja akan jauh lebih mudah.

Menurut Brown & Ghiselli (dalam Sutrisno, 2014) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. antara lain:

a. Mutu Pengawasan

Hal ini dimaksudkan dengan adanya perhatian dan hubungan yang baik antara pemimpin dengan bawahannya. Sehingga karyawan merasa dirinya dianggap penting oleh organisasi. Karyawan perlu adanya pengawasan yang baik dari perusahaan sebab mencegah terjadinya produktivitas yang tidak baik.

b. Pangkat

Hal ini dimaksudkan apabila karyawan mengalami kenaikan upah, maka karyawan akan menganggap bahwa karyawan naik pangkat. Dan umumnya karyawan merasa bangga sebab setiap pekerjaan memiliki perbedaan tingkat atau golongan - golongan. Karyawan akan merasa bangga jika naik jabatan sebab karyawan merasa usaha dan kemampuannya tidak sia-sia. Karyawan merasa memiliki kemampuan dan keahlian yang cukup sehingga dapat melambungkan sayap karirnya.

c. Kedudukan

Pada umumnya karyawan akan lebih bangga jika memiliki posisi atau pekerjaan yang lebih tinggi dari pada mereka yang bekerja pada posisi atau bagian yang rendah. Karyawan merasa akan lebih dipandang dan dianggap oleh karyawan lain sebab memiliki kedudukan yang sangat penting.

d. Jaminan Finansial

Jika karyawan menerima balas jasa sesuai dengan yang dilakukannya atau apabila gaji dan tunjangan karyawan besar, pada

umumnya karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya pada suatu organisasi tertentu. Selain gaji yang cukup maka tunjangan setiap tahun yang diberikan perusahaan apakah sudah cukup adil. Jika yang diberikan cukup adil maka karyawan akan tetap bertahan di suatu organisasi karena mendapatkan balas jasa yang cukup memuaskan.

e. Permasalahan Sosial

Apabila terdapat komunikasi dan hubungan yang baik antara pemimpin dengan bawahan maupun sesama rekan kerja maka akan tercipta suasana yang tentram yang akan membuat karyawan merasa senang dan puas bekerja di suatu organisasi.

C. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Keterikatan Kerja

Setiap manusia membutuhkan kepuasan di dalam bekerja baik kepuasan secara fisik seperti tubuh yang sehat maupun kepuasan secara psikologis seperti kenyamanan dan kedamaian didalam bekerja. Kepuasan kerja sangat penting diperhatikan sebab karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi aset berharga bagi setiap perusahaan. Karyawan yang memiliki kepuasan didalam bekerja digambarkan dengan memiliki pencapaian yang baik dalam bekerja, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan penuh tanggung jawab, menghayati peran kerjanya, tidak melakukan pelanggaran dan selalu mematuhi aturan didalam organisasi, bekerja dengan penuh antusias serta memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan sekitar. Kepuasan kerja harus diciptakan dengan sebaik mungkin supaya kedisiplinan, prestasi kerja, moral kerja dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaan dapat meningkat (Hasibuan, 2003).

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik untuk diperhatikan. Terbukti banyak manfaatnya baik untuk kepentingan perusahaan dan karyawan itu sendiri. Bagi karyawan, penelitian tentang sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan perusahaan akan melakukan peningkatan guna kebahagiaan karyawan. Bagi perusahaan, penelitian tentang kepuasan kerja dilakukan dalam rangka untuk meningkatkan produktivitas dan pengurangan biaya dengan karyawan memiliki sikap dan perilaku yang baik. Kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dimiliki karyawan tentang pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, gaji yang diterima, kerjasama antar sesama karyawan, dan hal-hal yang berhubungan dengan faktor-faktor fisik dan psikologis karyawan. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Sikap kepuasan kerja juga merupakan topik dan hal-hal yang penting dibahas dikalangan ahli psikologi industri dan manajemen (Sutrisno, 2014).

Robbins (dalam Sutrisno, 2014) mengemukakan bahwa seharusnya para manajer lebih peduli dengan tingkat kepuasan didalam organisasi yaitu karena pertama telah ada bukti yang cukup jelas jika karyawan yang tidak puas maka karyawan akan lebih sering untuk melewatkan pekerjaannya dan besar kemungkinan akan keluar dari perusahaan, yang kedua telah banyak kita ketahui bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan selalu memiliki tubuh yang sehat dan usia akan lebih panjang dan yang ketiga kepuasan pada pekerjaan.

Jerald Greenberg (dalam Suwandi, 2009) memandang kepuasan kerja itu dilihat dari asal atau sumber kepuasan kerja itu sendiri. Menurut Greenberg kepuasan kerja berasal dari perusahaan dan karyawan itu sendiri. Perusahaan

sebagai penentu kepuasan kerja yaitu: kondisi kerja yang menyenangkan dan mententramkan, sistem gaji dan promosi, kualitas supervisi, tingkat dorongan kerja dan sosial dan kekuasaan. Dan karyawan sebagai penentu kepuasan kerja adalah status, kepribadian individu, kepuasan umum hidup serta kesamaan dan keinginan dari karyawan.

Kaswan (2012) mengemukakan pendapatnya bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja dan untuk mengurangi stress yaitu dengan berusaha untuk membuat suasana dan lingkungan sekitar menjadi menyenangkan, merancang pekerjaan supaya menarik, menyesuaikan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan keterampilan yang dimiliki, membuat gaji tunjangan dan promosi seadil-adilnya. Sedangkan menurut Nitisemito (dalam Kaswan, 2012) kiat-kiat untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan yaitu : pemberian intensif yang terarah, gaji yang cukup dan sesuai, sekali-kali perlu menciptakan suasana yang santai, fasilitas yang memadai, usahakan karyawan memiliki loyalitas, memberikan kesempatan untuk maju dan mengembangkan karirnya, memperhatikan kebutuhan rohani.

Handoko (dalam Sutrisno, 2014) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan memandang tentang pekerjaannya. hal ini tampak pada perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya tidak akan mencapai kepuasan psikologis dan pada akhirnya akan timbul sikap negatif pada diri karyawan serta pada akhirnya akan memunculkan frustrasi. Sebaliknya karyawan yang terpuaskan dengan pekerjaannya dapat bekerja dengan baik, antusias, selalu semangat dan menorehkan prestasi didalam organisasi.

Karyawan yang selalu bersemangat dalam bekerja, penuh antusias dan menciptakan prestasi didalam organisasi adalah karyawan yang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya. Schaufeli, dkk (2002) menyatakan keterikatan kerja merupakan sesuatu yang memuaskan dan ditandai dengan kondisi mental yang positif dan dapat dideskripsikan menjadi tiga dimensi yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penyerapan terhadap pekerjaan (*absorption*). Karyawan dicerminkan memiliki semangat yang tinggi apabila dilihat dari fisiknya yang penuh energi, selalu antusias dalam melakukan pekerjaannya, tidak bersantai-santai, selalu berperan aktif dan tidak menunjukkan wajah yang lelah, letih dan lesu. Karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi dapat dilihat dari cara karyawan melakukan pekerjaannya apakah karyawan bekerja dengan penuh tanggung jawab. Terkadang karyawan berusaha untuk lembur demi menyelesaikan pekerjaannya dan membantu rekan kerja yang sedang banyak pekerjaan dan perlu bantuan. Karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi selalu menganggap bahwa pekerjaannya adalah bagian dari hidupnya dan karyawan akan memiliki tujuan untuk meningkatkan karirnya dan untuk kemajuan perusahaan. karyawan yang memiliki penghayatan dalam bekerja ditunjukkan dengan fokus saat bekerja, lupa dengan hal-hal pribadinya dan selalu berusaha agar masalahnya tidak terbawa saat karyawan bekerja. Karyawan akan bekerja dengan penuh konsentrasi dan akan merasa waktu bekerja sangat sebentar.

Dari penjabaran diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan. Kepuasan kerja sudah banyak memberikan kebaikan dan manfaat baik untuk organisasi atau perusahaan seperti dapat meningkatkan produksi yang baik dan dapat memberikan keuntungan bagi karyawan seperti karyawan yang selalu sehat dan bahagia karna

kebutuhan hidupnya dapat terpenuhi dengan baik. Karyawan dapat meningkatkan kesejahteraan hidupnya dan masyarakat yang menggunakan produk dari perusahaan dapat terpuaskan karena produk yang di produksi sangat baik. Perusahaan juga akan sangat diuntungkan dengan penghasilannya yang semakin meningkat dan dapat bersaing dengan perusahaan maju lainnya. Selanjutnya telah ada penelitian terdahulu yang meneliti tentang kepuasan kerja yang kaitannya dengan keterikatan kerja.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Karangan (2015) tentang “Pengaruh kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan teller di PT. Bank Negeri Indonesia cabang Bandung”, penelitian ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap keterikatan karyawan dengan memberikan sumbangan efektif sebesar 0,628.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Hapsari (2017) yang berjudul “Pengaruh karakteristik generasi y terhadap hubungan kepuasan kerja dengan keterikatan karyawan di PT. Telekomunikasi” menjelaskan bahwa penambahan variabel karakteristik generasi y memberikan pengaruh yang minim terhadap hubungan kepuasan kerja dengan keterikatan karyawan. Hal tersebut dapat disimpulkan, untuk meningkatkan keterikatan karyawan di Telkom, sebaiknya harus lebih memperhatikan kepuasan kerja dari karyawannya. Dengan memiliki karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya maka akan membentuk karyawan yang lebih terikat dengan organisasinya.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Mariska (2018) yang berjudul “Hubungan antara keterikatan karyawan dan kepuasan kerja dengan kinerja”, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara

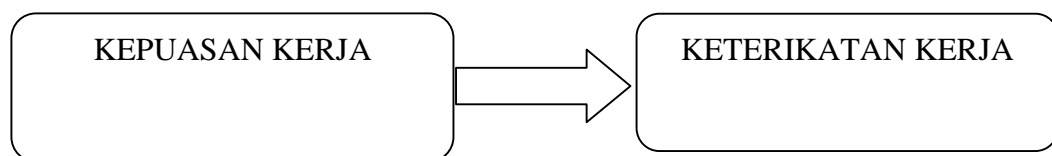
keterikatan karyawan dan kepuasan kerja dengan kinerja. Keterikatan karyawan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja ($r = 0.536$; $p = 0.00$), dan kepuasan kerja yang mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja ($r = 0.448$; $p = 0.00$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara keterikatan karyawan dan kepuasan kerja dengan kinerja.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya menunjukkan bahwa, kepuasan kerja memiliki hubungan atau relasi dengan keterikatan kerja. karyawan akan memiliki rasa cinta, rasa bangga serta memiliki rasa keterikatan dengan pekerjaannya apabila karyawan merasakan kepuasan didalam bekerja.

D. Kerangka Pikir

Berdasarkan pada penjabaran diatas, maka peneliti membuat kesimpulan bahwa karyawan yang merasakan kepuasan didalam pekerjaannya maka karyawan akan memiliki rasa keterikatan dengan pekerjaannya.

Untuk lebih jelas, sebagai bahan tuntunan pemecahan masalah maka peneliti membuat kerangka dibawah ini :



Gambar 1

Bagan Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan keterikatan kerja

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan anggapan sementara yang masih di uji kebenarannya. Hipotesis sangat di perlukan sebab hipotesis berfungsi untuk membangun jembatan antara masalah dan bukti nyata yang digunakan untuk memecahkan suatu permasalahan (Martono, 2012). Berdasarkan uraian tentang kepuasan kerja dan keterikatan kerja, maka hipotesis yang ingin di ajukan oleh peneliti adalah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel

Variabel didalam penelitian adalah suatu atribut dari seseorang yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti sebagai sesuatu yang akan dipelajari dan akan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2009). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua variabel yang dijadikan sebagai topik penelitian yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lainnya sedangkan variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

1. Variabel bebas (X) : Kepuasan Kerja
2. Variabel terikat (Y) : Keterikatan Kerja

B. Definisi Operasional

Variabel yang akan digunakan didalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan variabel terikat yaitu keterikatan kerja. maka dalam hal ini perlu dijelaskan pengertian dari masing-masing variabel diatas yaitu sebagai berikut:

1. Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja adalah karyawan yang begitu mencintai pekerjaannya sehingga dalam bekerja karyawan mencurahkan segala energi yang dimiliki, bekerja secara sungguh-sungguh dan professional yang bertujuan untuk mensukseskan organisasi. Keterikatan kerja dapat di ukur dengan beberapa aspek dari Schaufeli, dkk (2002) antara lain: semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). Semakin tinggi skor yang diperoleh maka tingkat keterikatan kerja pada karyawan semakin tinggi.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah pandangan masing-masing karyawan tentang pekerjaan yang dijalannya saat ini, apakah pekerjaannya tersebut sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai dalam dirinya atau tidak. Aspek-aspek yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu menggunakan teori dari Luthans (2006) antara lain: pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja. Semakin tinggi skor yang di peroleh maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

C. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari subjek atau objek yang ada pada suatu wilayah dan telah memenuhi syarat-syarat atau kriteria tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian yang akan diteliti (Martono, 2012). Sedangkan menurut Azwar (2003) mengemukakan populasi adalah sumber utama yang ada dalam suatu penelitian dan memiliki data-data tentang variabel-variabel yang akan diteliti. Maka dari itu, Populasi di dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang hanya digaji oleh Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung yang berjumlah 80 karyawan. Berikut tabel yang menunjukkan jumlah populasi, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.
Populasi Penelitian

Unit/Bagian	Jumlah Populasi
Back Office	9
Security	9
Teknisi	4
Kasir	10
Pramuniaga	48
Total	80

2. Sampel

Pengertian sampel menurut Martono (2012) adalah bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri tertentu yang akan di teliti. Dalam penelitian kuantitatif, sampel merupakan sebuah isu yang sangat krusial yang dapat menentukan kesohihan dari hasil penelitian. Teknik sampling yang digunakan didalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu peneliti menentukan sampel penelitian dengan berdasarkan pada pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh bisa lebih mewakili keseluruhannya (Sugiyono, 2009).

Adapun kriteria yang dapat dijadikan sampel didalam penelitian ini adalah bagian kasir dan pramuniaga karena bagian itu yang banyak terjadi *turnover*. Hal tersebut berdasarkan pada hasil wawancara dengan SDM Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung.

Berdasarkan pada penjabaran diatas, maka peneliti hanya mengambil sampel karyawan bagian kasir dan pramuniaga yang berjumlah 58 Karyawan. Total keseluruhan karyawan bagian kasir berjumlah 10 karyawan dan total keseluruhan pramuniaga berjumlah 48 karyawan. Berikut tabel yang disajikan tentang pengambilan sampel penelitian yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.
Sampel Penelitian

Unit/Bagian	Jumlah
Kasir	10
Pramuniaga	48
Total Pengambilan Sampel	58

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data di dalam penelitian ini menggunakan model skala likert dan alternatif jawaban telah di modifikasi menjadi empat respon yaitu sebagai berikut:

1. Skala Keterikatan Kerja

Skala yang digunakan untuk mengukur keterikatan kerja pada karyawan mengacu pada teori dari Schaufeli, dkk (2002) yaitu: semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). Skala ini menggunakan alat ukur yang telah dimodifikasi oleh peneliti dari Rihlati (2018). Setiap butir aitem memiliki empat respon jawaban yaitu : selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), hampir tidak pernah (HTP).

Tabel 3.
Blue Print Skala Keterikatan Kerja

No.	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Vigor</i>	1,4,8,14,27,30	13,19,26,29	10
2.	<i>Dedication</i>	2,12,17,22,25	3,6,16,18,24	10
3.	<i>Absorption</i>	7,10,15,20,23,28	5,9,11,21	10
Jumlah		17	13	30

2. Skala Kepuasan Kerja

Skala yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja pada karyawan mengacu pada teori dari Luthans (2006) yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja. Skala ini menggunakan alat ukur yang telah dimodifikasi oleh peneliti dari Khasanah (2019). Setiap butir aitem memiliki empat respon jawaban yaitu : sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS).

Tabel 4.
Blue Print Skala Kepuasan Kerja

No.	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri	1,4,23,36	20,28	6
2.	Kepuasan Terhadap Gaji	2,29,35	5,8,15	6
3.	Kepuasan Terhadap Promosi	9,19,33	13,22,30	6
4.	Kepuasan Terhadap Pengawasan	10,14,27	3,18,34	6
5.	Kepuasan Terhadap Rekan Kerja	7,25,32	11,16,31	6
6.	Kepuasan Terhadap Kondisi Kerja	12,17,21	6,24,26	6
Jumlah		19	17	36

E. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas Alat Ukur

Validitas berasal dari kata *validity* yang berarti sejauhmana alat ukur dapat menjalankan fungsi ukurnya sebagai ketetapan dan kecermatan. Sebelum alat ukur digunakan oleh peneliti, maka terlebih dahulu akan dilakukan uji coba pada setiap aitem. Aitem- aitem dikatakan valid apabila mempunyai koefisien validitas 0,30. Apabila jumlah aitem yang lolos ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka peneliti dapat menurunkan sedikit batas kriteria dari 0,30 menjadi 0,25. Uji validitas digunakan untuk menguji kelayakan dari setiap butir aitem pernyataan dalam suatu skala agar sesuai dengan kontrak yang akan diukur (Azwar, 2009).

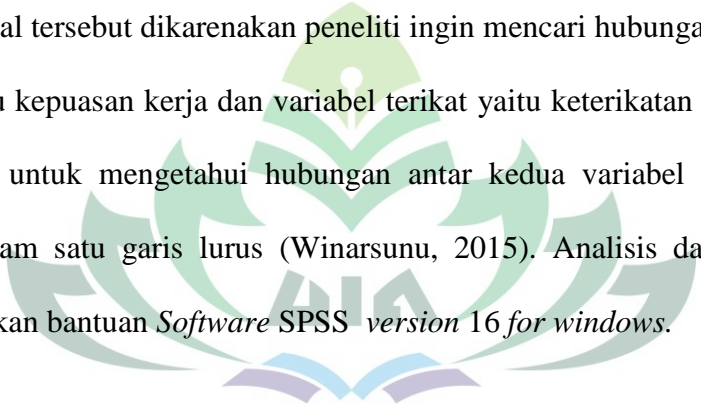
2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang berarti suatu pengukuran yang mampu menghasilkan data yang memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, sehingga dikatakan sebagai pengukuran yang reliabel. Istilah reliabilitas

mempunyai berbagai nama lain seperti konsistensi, kestabilan, keajegan dan keterandalan, namun gagasan pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya. Alat ukur dikatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi jika dinyatakan dengan koefisien reliabilitas yang dimulai dari angka 0 dan mendekati angka 1.00 (Azwar, 2009).

F. Teknik Analisis Data

Didalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis data *Product moment*. Hal tersebut dikarenakan peneliti ingin mencari hubungan antara variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan variabel terikat yaitu keterikatan kerja. Teknik ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar kedua variabel yang linier atau berada dalam satu garis lurus (Winarsunu, 2015). Analisis data penelitian ini menggunakan bantuan *Software SPSS version 16 for windows*.



BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kancan dan Penelitian

1. Orientasi Kancan

PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. merupakan jaringan toko swalayan yang memiliki banyak cabang di Indonesia. Perusahaan ini didirikan oleh Mr. Paulus Tumewu dan istrinya Tan Lee Chuan pada tahun 1978 di Jalan Sabang. Pada tahun 1989, Ramayana telah menjadi rantai ritel yang terdiri dari 13 gerai dan memiliki karyawan sebanyak 2.500 karyawan. Pada tahun 1996, Ramayana menjadi perusahaan publik yang terdaftar sebagai PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. dengan total 45 toko. Saat ini Ramayana memiliki 118 store yang tersebar diseluruh Indonesia dan masih akan terus berekspansi. Salah satunya adalah Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung.

Ramayana Tanjung Karang merupakan sebuah mall yang bergerak dibidang *Departemen Store*. Perusahaan ini adalah cabang dari PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. yang kantor pusatnya terletak di Jakarta. Ramayana Tanjung Karang adalah salah satu *Departemen Store* terbesar yang ada di Bandar Lampung yang terletak di Jln. Raden Intan No. 1 pasar bawah Tanjung Karang Pusat, Bandar Lampung yang diresmikan pada tahun 1999 sebagai outlet yang pertama di Sumatera dan di Bandar Lampung. Outlet kedua terletak di Jln. Zainal Abidin Pagar Alam Rajabasa, Bandar Lampung yang diresmikan pada tahun 2012.

Saat ini Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung memiliki 80 karyawan, 129 SPG (*Sales Promotion Girl*) dan SPB (*Sales Promotion Boy*) serta 5 karyawan *outsourcing* pada bagian *office boy*. Jam kerja untuk para pekerja Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung berdasarkan shift dan 6 hari bekerja dalam seminggu. Shift pertama dimulai dari jam setengah 9 pagi sampai dengan jam setengah 5 sore sedangkan shift kedua dimulai dari jam 2 sampai dengan jam setengah 10.

Ramayana Tanjung Karang memiliki luas areal sebesar 750 m² yang terdiri atas satu lantai dan hall depan. Lantai 1 terdiri atas : Produk-produk busana pria dan wanita seperti pakaian dalam, pakaian remaja, pakaian dewasa, pakaian balita, pakaian anak-anak, ada tas, sepatu, sandal, gesper, koper, dasi dan perlengkapan lainnya serta ada supermarket, cafe dan permainan anak-anak didalamnya.

Visi dan misi Ramayana *Departemen Store* sebagai berikut :

a. Visi

Ramayana tetap menjaga posisinya di sektor Ramayana sebagai pengecer terbesar di Indonesia, melalui pengendalian biaya yang cerdas, meningkatkan layanan pelanggan, melalui ekspansi pasar, membangun hubungan yang saling menguntungkan dengan rekan bisnis Ramayana dan untuk pengembangan sumber daya manusia. Semua itu untuk memaksimalkan nilai pemegang saham.

b. Misi

Ramayana adalah perusahaan ritel rantai yang berkomitmen untuk melayani kebutuhan rendah dan segmen menengah berpenghasilan rendah dengan menyediakan berbagai nilai untuk uang dan barang dagangan layanan pelanggan yang sangat baik.

2. Persiapan Penelitian

Adapun hal-hal yang perlu dipersiapkan peneliti untuk melakukan penelitian ini agar lebih terarah ialah berkaitan dengan perizinan lokasi dan penyusunan alat ukur.

a. Persiapan Administrasi

Dalam pembuatan surat yang akan ditujukan ke Direktur Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung peneliti meminta pendapat kepada dosen pembimbing terlebih dahulu. Setelah itu, peneliti mengajukan syarat-syarat guna pembuatan surat izin penelitian tepatnya di Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Surat tersebut ditujukan kepada Direktur Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung dengan nomor surat yaitu: B.522/UN.16/DU/PP.00.9/04/2019. Setelah surat izin penelitian telah selesai di tandatangani oleh Dekan Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama maka peneliti mengambil surat penelitian ke petugas akademik dan kemudian peneliti akan memberikan surat tersebut kepada SDM Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung. Selanjutnya peneliti bertemu dengan SDM Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung pertama kali untuk melakukan pra penelitian pada tanggal 17 April 2019.

b. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Alat ukur yang perlu dipersiapkan dalam penelitian ini dimulai dengan mencari alat ukur yang sesuai dengan konsep teori dan variabel penelitian. Peneliti menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh para ahli dengan menggunakan skala keterikatan kerja dan skala kepuasan kerja yang peneliti modifikasi dari Rihlati (2018) dan Khasanah (2019). Skala yang digunakan peneliti menggunakan skala sikap model likert yang

memiliki dua jenis aitem yaitu *Favorable* dan *Unfavorable*. Aitem *Favorable* adalah suatu pernyataan yang mendukung atau memihak objek yang akan diteliti sedangkan *Unfavorable* adalah sebuah pernyataan yang tidak mendukung.

- 1) Skala keterikatan kerja mengacu pada pendapat dari para ahli yaitu Schaufeli dkk (2002) yang digunakan untuk mengukur sejauhmana tingkat keterikatan kerja pada karyawan yang akan diteliti. Skala keterikatan kerja menggunakan aspek-aspek yang terdiri dari *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (penyerapan). Skala keterikatan kerja berisi 30 aitem pernyataan yang masing-masing terdiri dari 17 aitem pernyataan *Favorable* dan 13 aitem pernyataan *Unfavorable*.

Disetiap butir pernyataan terdapat empat respon jawaban yaitu: selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), hampir tidak pernah (HTP). Penilaian dari aitem *Favorable* yaitu di mulai dari skor 4 (selalu), 3 (sering), 2 (kadang-kadang), 1 (hampir tidak pernah). Sedangkan untuk penilaian *Unfavorable* sendiri dimulai dari skor 1 (selalu), 2 (sering), 3 (kadang-kadang), 4 (hampir tidak pernah). Berikut adalah distribusi aitem skala keterikatan kerja sebelum dilakukan uji coba.

Tabel 5.
Distribusi Aitem Skala Keterikatan Kerja

No.	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Vigor</i>	1,4,8,14,27,30	13,19,26,29	10
2.	<i>Dedication</i>	2,12,17,22,25	3,6,16,18,24	10
3.	<i>Absorption</i>	7,10,15,20,23,28	5,9,11,21	10
Jumlah		17	13	30

2) Skala kepuasan kerja mengacu pada pendapat dari para ahli yaitu Luthans (2006) yang digunakan untuk mengungkap sejauhmana tingkat kepuasan kerja pada karyawan yang akan diukur. Skala kepuasan kerja menggunakan aspek-aspek yang terdiri dari kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap pengawasan, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap kondisi kerja. Skala kepuasan kerja berisi 36 aitem pernyataan yang masing-masing terdiri dari 19 aitem pernyataan *Favorable* dan 17 aitem pernyataan *Unfavorable*.

Disetiap pernyataan terdapat empat respon jawaban yaitu: sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Penilaian dari aitem *Favorable* yaitu di mulai dari skor 4 (sangat setuju), 3 (setuju), 2 (tidak setuju), 1 (sangat tidak setuju). Sedangkan untuk penilaian *Unfavorable* sendiri dimulai dari skor 1 (sangat setuju), 2 (setuju), 3 (tidak setuju), 4 (sangat tidak setuju). Berikut adalah distribusi aitem skala kepuasan kerja sebelum dilakukan uji coba.

Tabel 6.
Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri	1,4,23,36	20,28	6
2.	Kepuasan Terhadap Gaji	2,29,35	5,8,15	6
3.	Kepuasan Terhadap Promosi	9,19,33	13,22,30	6
4.	Kepuasan Terhadap Pengawasan	10,14,27	3,18,34	6
5.	Kepuasan Terhadap Rekan Kerja	7,25,32	11,16,31	6
6.	Kepuasan Terhadap Kondisi Kerja	12,17,21	6,24,26	6
Jumlah		19	17	36

3. Pelaksanaan *Try Out*

Sebelum peneliti melakukan penelitian yang sebenarnya, peneliti perlu melakukan *tryout* atau uji coba terhadap skala yang akan digunakan. *Tryout* ini perlu dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas suatu alat ukur. Kemudian aitem yang telah diujicobakan selanjutnya bisa digunakan untuk penelitian. Beberapa aitem yang gugur atau tidak valid maka tidak diikutsertakan oleh peneliti, peneliti hanya mengambil aitem-aitem yang valid saja untuk dijadikan alat ukur penelitian.

Pelaksanaan *tryout* dilaksanakan pada tanggal 15-28 Mei 2019 dengan jumlah subjek sebanyak 34 karyawan. Setelah jumlah subjek terpenuhi maka peneliti mulai melakukan skoring dan siap untuk dianalisis. Skala yang peneliti ujicobakan yaitu skala keterikatan kerja dengan jumlah 30 aitem dan skala kepuasan kerja dengan jumlah 36 aitem. Hasilnya, skala keterikatan kerja setelah *tryout* diperoleh sebanyak 21 aitem yang valid dan skala kepuasan kerja diperoleh sebanyak 29 aitem yang valid dan akan dipersiapkan untuk melakukan penelitian yang sebenarnya.

4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Peneliti menggunakan SPSS *version 16 for windows* untuk menghitung validitas dan reliabilitas suatu alat ukur. Suatu alat ukur dikatakan baik dan sah apabila memiliki nilai Alpha Cronbach $>0,60$ Nunnally (dalam Malay, 2016). Kemudian, aitem- aitem dikatakan valid apabila mempunyai koefisien validitas sebesar 0,30. Apabila jumlah aitem yang lolos ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka peneliti dapat menurunkan sedikit batas kriteria dari 0,30 menjadi 0,25 (Azwar, 2009). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan batas kriteria sebesar 0,25 untuk melihat aitem-aitem yang valid.

a. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Keterikatan Kerja

Dari 30 aitem yang di ujicobakan, koefisien korelasi yang diperoleh yakni berkisar dari angka 0,277 hingga 0,707 dengan perolehan Cronbach's Alpha sebesar 0,838. Peneliti hanya memilih aitem-aitem diatas 0,25 yang dianggap valid dan untuk aitem dibawah 0,25 harus dihilangkan dan tidak diikutsertakan karena dianggap tidak valid.

Tabel 7.
Distribusi Aitem Gugur dan Valid Skala Keterikatan Kerja

No.	Aspek	Aitem Total	Aitem		Koefisien Korelasi
			Gugur	Valid	
1.	<i>Vigor</i>	10	2	8	0,277-0,707
2.	<i>Dedication</i>	10	3	7	0,306-0,590
3.	<i>Absorption</i>	10	4	6	0,424-0,604
Jumlah		30	9	21	0,277-0,707

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa ada 9 aitem yang gugur dan harus dihilangkan karena memiliki koefisien korelasi dibawah 0,25. Selanjutnya 21 aitem yang valid dianalisis kembali dan didapatkan Alpha Cronbach sebesar 0,877 dengan koefisien korelasi berkisar antara 0,288 hingga 0,769. Dengan demikian, skala keterikatan kerja dianggap sangat baik untuk digunakan sebagai alat ukur penelitian.

b. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja

Dari 36 aitem yang di ujicobakan, koefisien korelasi yang diperoleh yakni berkisar dari angka 0,266 hingga 0,705 dengan perolehan Cronbach's Alpha sebesar 0,898. Peneliti hanya memilih aitem-aitem diatas 0,25 yang dianggap valid dan untuk aitem dibawah 0,25 harus dihilangkan dan tidak diikutsertakan karena dianggap tidak valid.

Tabel 8
Distribusi Aitem Gugur dan Valid Skala Kepuasan Kerja

No.	Aspek	Aitem Total	Aitem		Koefisien Korelasi
			Gugur	Valid	
1.	Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri	6	1	5	0,321-0,637
2.	Kepuasan Terhadap Gaji	6	1	5	0,419-0,705
3.	Kepuasan Terhadap Promosi	6	1	5	0,413-0,633
4.	Kepuasan Terhadap Pengawasan	6	2	4	0,322-0,634
5.	Kepuasan Terhadap Rekan Kerja	6	1	5	0,266-0,589
6.	Kepuasan Terhadap Kondisi Kerja	6	1	5	0,427-0,596
Jumlah		36	7	29	0,266-0,705

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa ada 7 aitem yang gugur dan harus dihilangkan karena memiliki koefisien korelasi dibawah 0,25. Selanjutnya 29 aitem yang valid dianalisis kembali dan didapatkan Alpha Cronbach sebesar 0,914 dengan koefisien korelasi berkisar antara 0,251 hingga 0,664. Dengan demikian, skala kepuasan kerja dianggap sangat baik untuk digunakan sebagai alat ukur penelitian.

5. Penyusunan Alat Ukur Penelitian

Setelah peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas, maka langkah selanjutnya yang dilakukan oleh peneliti adalah menyusun alat ukur yang akan digunakan untuk melakukan penelitian. Dalam penyusunan alat ukur, aitem-aitem yang digunakan hanya aitem yang valid saja dengan nomor urut yang baru.

Tabel 9.
Distribusi Aitem Baru Skala Keterikatan Kerja

No.	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Vigor</i>	1,3,6,12,20,21	11,19	8
2.	<i>Dedication</i>	2,10,13,16,18	4,17	7
3.	<i>Absorption</i>	5,8,14	7,9,15	6
Jumlah		14	7	21

Tabel 10.
Distribusi Aitem Baru Skala Kepuasan Kerja

No.	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri	1,18,29	15,21	5
2.	Kepuasan Terhadap Gaji	2,22,28	4,7	5
3.	Kepuasan Terhadap Promosi	14,16	11,17,23	5
4.	Kepuasan Terhadap Pengawasan	8,20	3,27	4
5.	Kepuasan Terhadap Rekan Kerja	6,25	9,12,24	5
6.	Kepuasan Terhadap Kondisi Kerja	10,13,16	5,19	5
Jumlah		15	14	29

B. Pelaksanaan Penelitian

1. Penentuan Subjek Penelitian

Subjek yang digunakan didalam penelitian ini adalah karyawan Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung dengan sampel bagian kasir dan pramuniaga dengan jumlah 58 karyawan. Teknik yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu dengan berdasarkan pada pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu. Pemilihan subjek berdasarkan pada hasil wawancara dengan SDM Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung bahwa pada bagian kasir dan pramuniaga adalah bagian yang seringkali *turnover*. Penentuan sampel dapat dilihat pada tabel, sebagai berikut :

Tabel 11.
Pengambilan Sampel Penelitian

Unit/Bagian	Sampel Awal	Sampel Gugur
Kasir	10	-
Pramuniaga	48	3
Jumlah	58	3
Sampel Akhir	55	

Tabel 12.
Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	Laki-Laki	13
2.	Perempuan	42
Jumlah		55

Tabel 13.
Jumlah Karyawan Berdasarkan Rentang Usia

No.	Rentang Usia	Jumlah
1.	17-25 tahun	33
2.	26-34 tahun	13
3.	35-43 tahun	9
Jumlah		55

Berdasarkan pada tabel diatas, menunjukkan jumlah subjek yang dijadikan sampel penelitian berjumlah 58 karyawan. Pada bagian kasir peneliti mengambil sampel 10 karyawan dan pada bagian pramuniaga peneliti mengambil sampel 48 karyawan. Namun dalam proses pengambilan data, terdapat 3 sampel yang gugur yaitu pada bagian pramuniaga dikarenakan subjek tidak lengkap dalam pengisian skala sehingga tidak bisa dianalisis.

Subjek didominasi oleh jenis kelamin perempuan dengan jumlah subjek perempuan yakni 42 dan laki-laki 13 karyawan. Usia para subjek rata-rata 17-25 tahun. Dan semua karyawan mengenyam pendidikan terakhir di bangku SMA.

2. Pengumpulan Data Penelitian

Hari Selasa tanggal 25 Juni 2019 peneliti menghadap ke SDM Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung untuk meminta izin terkait dengan penyebaran skala dan pemeriksaan skala penelitian. Kemudian pada hari Kamis, peneliti datang kembali dengan membawa skala penelitian yang

siap dibagikan kepada subjek penelitian dan Pengumpulan data dalam penelitian ini dilaksanakan pada hari Kamis, 27 Juni 2019 dimulai pada pukul 10.20 WIB. hari Jumat tanggal 28 Juni 2019, peneliti datang kembali untuk mengambil beberapa skala yang masih tertinggal dan sekaligus meminta surat balasan serta peneliti mengucapkan terimakasih kepada SDM Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung atas diizinkannya peneliti melakukan penelitian di Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung.

3. Skoring

Setelah semua skala penelitian yang dibagikan kepada subjek berjumlah 58 terkumpul, langkah selanjutnya peneliti akan memberikan skor pada jawaban subjek untuk keperluan analisis data. Ternyata peneliti menemukan ada 3 skala yang tidak di isi dengan lengkap oleh subjek penelitian sehingga tidak bisa dianalisis. Oleh sebab itu, skala yang berjumlah 3 yang tidak diisi dengan lengkap harus digugurkan dan didapat total sampel keseluruhan berjumlah 55 subjek. Selanjutnya satu persatu peneliti memberikan skor dan untuk aitem *favorable* peneliti memberikan skor di mulai dari angka empat sebagai nilai tertinggi dan angka satu sebagai nilai terendah. Kemudian untuk aitem *unfavorable* di mulai dari skor satu sebagai nilai terendah sampai dengan 4 sebagai skor tertinggi. Setelah pemberian skor selesai maka peneliti mulai menghitung total skor yang nantinya akan digunakan peneliti untuk proses analisis data. Analisis data menggunakan SPSS perlu dilakukan untuk melihat hasil penelitian apakah hipotesis dari peneliti dapat diterima atau tidak.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Statistik Masing-Masing Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan oleh peneliti, selanjutnya diperoleh data deskripsi mengenai skor empirik dan skor hipotetik yang meliputi nilai minimal, maksimal, mean dan standar deviasi berdasarkan data yang diperoleh dari skala penelitian. Berikut penjelasannya pada tabel 14.

Tabel 14.
Deskripsi Statistik Variabel Penelitian

Variabel	N	Skor Empirik				Skor Hipotetik			
		Min	Maks	Mean	Sd	Min	Maks		
Keterikatan Kerja	55	51	83	71,60	7,49	21	84	31,5	10,5
Kepuasan Kerja	55	68	115	88,18	9,86	29	116	43,5	14,5

Keterangan :

- Skor minimal (Xmin) adalah hasil dari perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari skor pilihan jawaban.
- Skor maksimal (Xmaks) adalah hasil dari perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari skor pilihan jawaban.
- Rerata hipotetik (\bar{X}) dengan rumus $\mu = (\text{skor maks} - \text{skor min}) : 2$.
- Standar deviasi (σ) = hipotetik adalah $\sigma = (\text{skor maks} - \text{skor min}) : 6$.

Berdasarkan pada tabel diatas, menunjukkan bahwa jumlah subjek penelitian sebanyak 55 karyawan. Untuk skor empirik dari skala keterikatan kerja diperoleh nilai terendah yaitu 51 dan tertinggi diperoleh 83. Sedangkan skor terendah dari skala kepuasan kerja diperoleh 68 dan nilai tertinggi diperoleh 115. Untuk skor hipotetik, skala keterikatan kerja diperoleh nilai terendah yaitu 21 dan nilai tertinggi yaitu 84 sedangkan untuk skala kepuasan kerja diperoleh nilai terendah yaitu 29 dan nilai tertinggi yaitu 116.

2. Kategorisasi Skor Variabel Penelitian

Kategorisasi variabel bertujuan menempatkan individu dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu komitmen berdasarkan atribut yang telah diukur.

a. Kategorisasi Keterikatan Kerja

Berikut tabel yang disajikan untuk melihat kategorisasi pada variabel keterikatan kerja. Ada tiga kategori yakni tinggi, sedang dan rendah :

Tabel 15.
Kategorisasi Keterikatan Kerja

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persen
Tinggi	62 X	49	89,09%
Sedang	41 X < 62	6	10,91%
Rendah	X < 41	0	0%
Jumlah		55	100%

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa subjek penelitian memiliki tingkat kategori tinggi yaitu 89,09%. Sedangkan subjek penelitian yang memiliki kategori sedang yaitu 10,91%. Untuk kategori tingkat rendah pada subjek penelitian yaitu 0%. Dengan demikian, subjek penelitian pada keterikatan kerja didominasi oleh kategori tingkat tinggi.

b. Kategorisasi Kepuasan Kerja

Berikut tabel yang disajikan untuk melihat kategorisasi pada variabel kepuasan kerja. Ada tiga kategori yakni tinggi, sedang dan rendah :

Tabel 16.
Kategorisasi Kepuasan Kerja

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persen
Tinggi	86 X	30	54,55%
Sedang	57 X < 86	25	45,45%
Rendah	X < 57	0	0%
Jumlah		55	100%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa, subjek penelitian memiliki tingkat kategori tinggi yaitu 54,55%. Sedangkan subjek penelitian yang memiliki kategori sedang yaitu 45,45%. Untuk kategori tingkat rendah pada subjek penelitian yaitu 0%. Dengan demikian, subjek penelitian pada kepuasan kerja didominasi oleh kategori tingkat tinggi.

3. Uji Asumsi

Peneliti melakukan uji asumsi sebelum uji hipotesis dilakukan. Uji asumsi bertujuan untuk mengetahui terpenuhi atau tidaknya uji prasyarat sebuah data yang dianalisis. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan bantuan SPSS *version 16 for windows* dengan melihat pada uji *Kolmogorov Smirnov* (K-S test). Jika hasil dari K-S test lebih 0,05 maka dapat dikatakan data itu tidak normal. Selanjutnya jika K-S test lebih 0,05 maka dapat dikatakan data itu normal.

Tabel 17.
Uji Normalitas

Variabel	Mean	SD	K-S	Taraf Signifikan	Keterangan
Keterikatan Kerja	71,600	7,499	0,729	0,663 0,05	Normal
Kepuasan Kerja	88,181	9,867	0,960	0,315 0,05	Normal

Dari tabel diatas diperoleh dari variabel keterikatan kerja yaitu KS-Z = 0,729 dengan taraf signifikan 0,663 dimana $p > 0,05$ sedangkan untuk variabel kepuasan kerja yaitu KS-Z = 0,960 dengan taraf signifikan 0,315 dimana $p > 0,05$. Dari hasil SPSS diatas menunjukkan bahwa data distribusi yang diperoleh adalah Normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah keterikatan kerja dengan kepuasan kerja berada dalam suatu garis yang lurus (linier) dengan taraf signifikan $p > 0,05$. Apabila $p > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa keterikatan kerja dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linier. Sebaliknya jika $p < 0,05$ maka keterikatan kerja dengan kepuasan kerja tidak memiliki hubungan yang linier.

Tabel 18.
Uji Linieritas

Variabel	<i>Deviation From Linierity (F)</i>	Taraf Signifikan	Keterangan
Keterikatan Kerja dan Kepuasan Kerja	1,765	0,074 0,05	Linier

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa *deviation from linierity (F)* yaitu sebesar 1,765 dengan signifikansi 0,074 berarti $p > 0,05$ yang artinya variabel keterikatan kerja dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linier.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat. Uji hipotesis ini menggunakan korelasi *Product Moment* dengan taraf signifikan 1%. Hipotesis yang diajukan peneliti adalah ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung. Uji hipotesis dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini.

Tabel 19.
Uji Hubungan

		Keterikatan Kerja	Kepuasan Kerja
Keterikatan Kerja	Pearson Correlation	1	.550**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	55	55
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.550**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	55	55

Pada tabel diatas menunjukkan hasil uji hubungan sebesar 0,550 dengan signifikan 0,000 dimana $p < 0,01$ yang berarti ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan Ramayana

Tanjung Karang Bandar Lampung. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja karyawan. sebaliknya semakin rendah tingkat kepuasan kerja maka semakin rendah pula tingkat keterikatan kerja karyawan.

Tabel 20.
Sumbangan Efektif

Variabel	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Keterikatan Kerja dan Kepuasan Kerja	.550	.303	.861	.742

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan hasil R-Squared (R^2) sebesar 0,303. R-Squared digunakan untuk mengetahui kekuatan atau seberapa besar arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Nilai koefisien ini berkisar antara 0 sampai 1, jika R-Squared mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya jika R-Squared lebih mendekat pada angka 1 berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Berdasarkan hal tersebut, maka R-Squared atau sumbangan efektifnya sebesar 0,303 atau 30,3% sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh dengan keterikatan kerja, sedangkan sisanya yaitu 69,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung. Subjek pada penelitian ini melibatkan 58 karyawan

yaitu pada bagian kasir dan pramuniaga. akan tetapi, ada 3 skala pada bagian pramuniaga yang tidak diisi dengan lengkap sehingga harus digugurkan sehingga total sampel berjumlah 55 karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui teknik analisis *product moment* dari pearson yaitu koefisien korelasi $r = 0,550$ dengan signifikansi 0,000 dimana $p < 0,01$. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang didapatkan karyawan maka tingkat keterikatan kerja karyawan semakin tinggi. Sehingga hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima.

Melalui data deskripsi penelitian juga dapat diketahui bahwa keterikatan kerja pada subjek penelitian memiliki persentase tinggi yaitu 89,09%. Sedangkan subjek penelitian yang memiliki kategori sedang yaitu 10,91%. Untuk kategori tingkat rendah pada subjek penelitian yaitu 0%. Dengan demikian, subjek penelitian pada keterikatan kerja yaitu kategori tinggi. Untuk kepuasan kerja subjek penelitiannya memiliki persentase tinggi yaitu 54,55%. Sedangkan subjek penelitian yang memiliki kategori sedang yaitu 45,45%. Untuk kategori tingkat rendah pada subjek penelitian yaitu 0%. Dengan demikian, subjek penelitian pada kepuasan kerja yaitu tingkat tinggi.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniasih & Andayani (2013) yang berjudul “Hubungan antara keterikatan kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT. PG Asset management”. penelitian ini menggunakan subjek sebanyak 36 karyawan dan data dikumpulkan melalui survey dengan teknik total sampling pada seluruh karyawan tetap yang telah lama

bekerja selama satu tahun. Hasil tersebut menjelaskan bahwa keterikatan kerja memiliki hubungan yang signifikan serta memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja. Hasil koefisien korelasi dari analisa Rank Spearman's sebesar 0,707 atau sebesar 70,7%. Hal tersebut ditandai dengan munculnya tanda positif sehingga merupakan hubungan yang berbanding lurus.

Keterikatan kerja pada karyawan tinggi ditunjukkan dengan karyawan yang bekerja dengan penuh antusias, selalu semangat, selalu menganggap pekerjaannya adalah hal yang penting sehingga didalam organisasi karyawan merasa memiliki arti dan tujuan. Karyawan akan selalu bekerja dengan penuh konsentrasi dan seringkali lupa akan hal-hal pribadinya. Karyawan yang terikat dengan pekerjaannya akan berusaha bertindak profesional saat bekerja, selalu berusaha untuk menghadapi kesulitan-kesulitan yang sedang dihadapi perusahaan, bekerja dengan penuh tanggung jawab dan tidak akan menimbulkan perilaku-perilaku yang negatif. Sedangkan untuk karyawan yang kurang memiliki rasa keterikatan dalam bekerja akan merasa pekerjaannya adalah hal yang biasa yang tidak penting untuk dibuat sukses, karyawan menjadi malas bekerja, tidak memiliki tujuan karier didalam perusahaan. Karyawan yang kurang memiliki rasa keterikatan dalam bekerja cenderung memiliki perilaku negatif seperti sering membolos, sering datang terlambat dan kurang menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan bersikap acuh dengan lingkungan sekitar organisasi.

Hasil yang telah dilakukan peneliti menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan keterikatan kerja. Hal tersebut menunjukkan Teori dari Vazirani (dalam Riandana dan Noviati, 2014) bahwa kepuasan kerja

merupakan salah satu faktor dari keterikatan kerja karyawan adalah benar. Kepuasan kerja sangat mempengaruhi keterikatan kerja karyawannya yang mana karyawan puas maka karyawan akan memiliki rasa keterikatan dengan pekerjaannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menyatakan kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif terhadap keterikatan kerja sebesar 0,303 atau sebesar 30,3%.

Kepuasan kerja adalah bagaimana keadaan emosi dari seorang karyawan tentang pekerjaannya apakah karyawan menganggap positif ataukah negatif. Kepuasan kerja yang lebih tinggi berkaitan dengan rendahnya karyawan yang akan meninggalkan organisasi. Karyawan yang tinggi tingkat kepuasannya kemungkinan besar lebih lama bertahan dengan organisasi. Karyawan yang kurang puas biasanya ditunjukkan dengan pergantian karyawan yang tinggi (Sinambela, 2012).

Menurut Davis dan Newstrom (dalam Sinambela, 2012) manajer perlu meningkatkan kepuasan kerja pada karyawannya. Untuk itu perlu menjawab tiga pertanyaan penting yaitu: apakah perilaku itu merusak organisasi, apakah jumlah pegawai yang tidak puas cukup banyak, dan apakah kepuasan kerja itu berkaitan dengan perilaku merusak. Beberapa hal tersebut perlu untuk ditelaah dan dipikirkan oleh pimpinan perusahaan sebab perusahaan tidak bisa berdiri sendiri dan berkembang dengan baik jika tidak ada sumber daya manusianya.

Kemudian Kreitner & Kinicki (dalam Sinambela, 2012) bahwa ada beberapa penyebab kepuasan dalam bekerja karyawan yaitu : pemenuhan kebutuhan yang dikaitkan dengan teori dari Maslow yang menyatakan bahwa

kebutuhan manusia ada lima tingkatan. Yang kedua adalah perbedaan artinya antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh karyawan dari perusahaan tempatnya bekerja. yang ketiga adalah pencapaian nilai artinya setiap orang memiliki pencapaian nilai yang berbeda-beda didalam bekerja. yang keempat adalah keadilan yaitu seberapa adilnya karyawan diperlakukan ditempat kerja, apakah gaji, tunjangan, fasilitas, kenaikan jabatan sesuai dengan apa yang didapatkan. Selanjutnya adalah komponen genetik yaitu kepuasan kerja sebagai fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

Menurut Robbins (dalam Sinambela, 2012) para karyawan dapat mengungkapkan ketidakpuasannya dengan cara, pertama karyawan akan *Exit* artinya karyawan akan keluar dari pekerjaannya dan akan meninggalkan organisasi dan biasanya akan mencari pekerjaannya yang lainnya. Yang kedua adalah *bersuara* artinya karyawan akan mengungkapkan pendapatnya langsung kepada atasan tentang apa yang dirasakan dan merasa tidak sesuai dengan nilai-nilai yang ada dalam diri karyawan. Yang ketiga adalah *kesetiaan* artinya karyawan pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi. Yang keempat adalah *pengabaian* artinya para karyawan membiarkan kondisi perusahaan memburuk dan tidak memberikan ide-ide atau upaya untuk melakukan perbaikan, melakukan tindakan ketidakdisiplinan seperti terlambat dan bekerja semau-mau karyawan.

Efek kepuasan kerja pada kinerja karyawan sangat mempengaruhi kondisi kerja dan memberikan keuntungan tidak hanya untuk karyawan akan tetapi keuntungan juga bagi organisasi dan manajemen. Para pemimpin perlu menaruh

perhatian khusus dan sungguh-sungguh terhadap aspek kepuasan kerja, karena kepuasan erat kaitannya dengan mata rantai sumber daya manusia, produktivitas dan keberlangsungan bagi kemajuan organisasi itu sendiri (dalam Ardana, Mujiati dan Sriathi, 2008).

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) keterikatan kerja pada karyawan memiliki dampak yang baik bagi perusahaan seperti meningkatnya performa karyawan dan menurunnya tingkat *turnover*. Hal ini perlu disadari bahwa karyawan yang puas dan senang maka karyawan akan memiliki rasa keterikatan dengan pekerjaannya. Telah banyak penelitian lain yang meneliti tentang hal tersebut bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dijelaskan bahwa uji asumsi terdiri dari dua yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Untuk uji normalitas pada variabel keterikatan kerja diperoleh *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,729 dengan taraf signifikan 0,663 dimana $p > 0,05$ sedangkan untuk variabel kepuasan kerja *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,960 dengan taraf signifikan 0,315 dimana $p > 0,05$ hal tersebut dikatakan normal. Sedangkan untuk uji linieritas diperoleh 0,074 $p > 0,05$ hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan keterikatan kerja memiliki hubungan yg linier. Hal tersebut dapat dinyatakan bahwa hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah signifikan.

Kepuasan kerja erat kaitannya dengan keterikatan kerja, hal tersebut mengindikasikan bahwa pimpinan perusahaan harus memperhatikan bagaimana kepuasan kerja karyawannya begitu pula karyawan akan juga menyenangkan perusahaan dengan bekerja lebih baik dan akan saling menguntungkan satu sama lain. Seperti firman Allah SWT. dalam surah Al-Maidah ayat 2 :

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ

شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

Artinya: *Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya. (Q.S Al- Maidah: 2).*

Dari ayat diatas menjelaskan bahwa kita harus saling tolong menolong dalam kebaikan antar sesama umat manusia. Dalam hal ini pimpinan perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawannya. Jika karyawan merasa puas dalam bekerja, maka karyawan akan merasa sejahtera dalam menjalankan kehidupan didunia sebab kebutuhan hidupnya dapat terpenuhi. Selanjutnya jika karyawan sudah merasa puas maka karyawan akan bekerja dengan lebih baik dan akan menghasilkan produktivitas yang baik yang akan memberikan keuntungan bagi perusahaan dan akan memberikan kesejahteraan bagi pimpinan perusahaan karena perusahaan akan semakin maju. Dan keuntungan selanjutnya adalah bagi masyarakat yang merasa terpuaskan dengan pelayanan dan hasil yang baik.

Dari hasil penelitian ini, maka peneliti memberikan kesimpulan bahwa kepuasan kerja itu memiliki hubungan dengan keterikatan kerja. Keterikatan kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja saja, akan tetapi masih ada faktor lain yang bisa menjadi pemicu keterikatan kerja pada karyawan seperti halnya kepemimpinan, komunikasi, kesehatan dan keamanan. Hal tersebut ditunjukkan dengan kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif kepada keterikatan kerja sebesar 30,3%.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung maka semakin tinggi pula keterikatan kerjanya. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi $r=0,550$ dengan signifikansi $0,000$ dimana $p < 0,01$. Sumbangan efektif (SE) dari variabel kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja sebesar $30,3\%$ hal tersebut ditunjukkan dengan nilai R-Squared sebesar $0,303$. Artinya masih ada $69,7\%$ lainnya dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepemimpinan, komunikasi, kesehatan dan keamanan.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang didapatkan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Untuk lebih memperhatikan bagaimana kepuasan kerja terhadap karyawannya dengan cara memberikan tunjangan yang seadil-adilnya kepada karyawan, memberikan fasilitas yang memadai, selalu mendengarkan keluhan dari para karyawan, meningkatkan kualitas pengawasan, memberikan sistem gaji yang sesuai dan tepat waktu dan lain sebagainya. Karyawan yang mengalami kesejahteraan didalam pekerjaannya, maka karyawan akan memberikan yang terbaik bagi perusahaan sehingga akan baik juga untuk perkembangan perusahaan kedepannya.

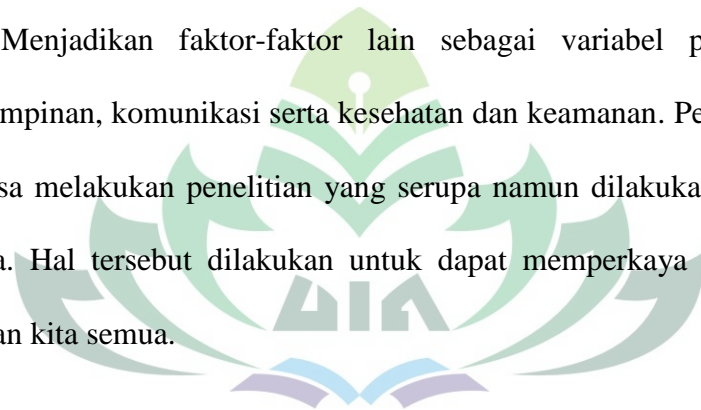
Perusahaan juga harus berusaha untuk meningkatkan rasa keterikatan kerja pada karyawan agar tercapai segala tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

2. Bagi Karyawan

Untuk selalu bekerja dengan penuh kejujuran, keikhlasan, ketekunan serta selalu bersemangat. Para karyawan harus berani mengungkapkan pendapatnya serta selalu berusaha bersikap ramah kepada rekan-rekan dan atasan agar tercipta suatu hubungan yang harmonis.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menjadikan faktor-faktor lain sebagai variabel penelitian seperti kepemimpinan, komunikasi serta kesehatan dan keamanan. Peneliti selanjutnya juga bisa melakukan penelitian yang serupa namun dilakukan di tempat yang berbeda. Hal tersebut dilakukan untuk dapat memperkaya pengetahuan dan wawasan kita semua.



DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of Employee Engagement Erspective, Issues, Research and Practice*. USA: Edward Elgar Publishing Limited. Diakses pada tanggal 10 februari 2019.
- Ardana, K., Mujiati, N.W., & Sriathi, A.A.A., (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Asfiah, E.Y. (2014). Hubungan antara Resiliensi dengan Work Engagement pada Guru di SLB Putra Jaya Malang, *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Diakses pada tanggal 10 februari 2019.
- Azwar, S. (2003). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. (2009). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., & Taris, T.W. (2008). Position paper, Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22 (3), 187-200.
- Bakker, A.B., & Bal, P.M. (2010). Weekly Work Engagement and Performance: A study among starting teachers. *Journal of Ocupational and Organizational Psychology*, 83, 189-206. <https://www.isonderhouden.nl>. Diakses pada tanggal 10 februari 2019.
- Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (2010). *Work Engagement ahandbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press. <https://tandfbis.s3.amazonaws.com>. Diakses pada tanggal 27 maret 2019.
- Bakker, A.B. (2011) An evidence-based model of work engagement. *Current directions in psychological science*, 20 (4), 265-269. doi: 10.1177/0963721411414534. Diakses pada tanggal 14 april 2014.
- Bitha, S & Ardana, I.K. (2017). Pengaruh Keterikatan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasional dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention Karyawan Muji Motor. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 6 (2). 920.
- Diasmoro, O. (2017). Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Karyawan Dewasa Awal bagian Produksi PT. Gangsar Tulungagung. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 05 (1). Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang. Diakses pada tanggal 2 maret 2019.

Federman, Brad. (2009). *employee engagement : A roadmap for creating profits, optimizing performance, and increasing loyalty*. San Francisco : jossey-bass A Wiley imprint. <https://speispops.firebaseio.com>. Diakses pada tanggal 4 April 2019.

Hapsari, A.A. (2017). Pengaruh Karakteristik Generasi Y terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dengan Keterikatan Karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Tesis*. Program Magister Manajemen, Universitas Katolik Parahyangan Bandung. Diakses pada tanggal 10 februari 2019.

Harter, J.K., Schmidt, F.L., & Hayes, T.L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcome: A meta - analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87 (2), 268 - 279. <https://www.factorhappiness.at>. Diakses pada tanggal 8 februari 2019.

Haris, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kualitas Layanan di PT. Asuransi Jasindo (Persero) Kantor Cabang Korporasi dan Ritel Bandung, *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 19 (2). Hen. haris@gmail.com. Diakses pada tanggal 21 februari 2019.

Hasibuan, M.S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Ichsan, N. (2015). Kerja, Bisnis dan Sukses Menurut Islam. *The journal of tauhidinomics*. Vol. 1 No. 2 (2015): 167-182. Diakses pada tanggal 20 maret 2019.

Iswanto, F., & Agustina, I. (2016). Peran Dukungan Sosial di Tempat Kerja terhadap Keterikatan Kerja Karyawan. *Mediapsi*. 2 (2). 38-45. Diakses pada tanggal 4 April 2019.

Kahn, W.A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724. Cheltenham: Edward Elgar Publishing. [www. Researchgate. Net](http://www.researchgate.net). Diakses pada tanggal 2 februari 2019.

Karangan, C.R. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement Teller di PT. Bank Negara Indonesia Cabang Bandung. *Skripsi*. Fakultas Bisnis dan Manajemen. Universitas Widyatama Bandung. Diakses pada tanggal 2 maret 2019.

Kaswan, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Khasanah, P.U. (2019). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai UIN Raden Intan Lampung. *Skripsi*. Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Kurniasih, E.N., & Andayani E. (2013), Hubungan antara Keterikatan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. PG Asset Management. Ilmu Administrasi Niaga, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Diakses pada tanggal 15 februari 2019.
- Luthans, F., & Peterson, S. J. (2001). Employee Engagement and Manager Self-Efficacy: Implication for Managerial Effectiveness and Development. *Journal of Management Development*, 21(5), 376-387. www.Business.uwm.edu. Diakses pada tanggal 15 januari 2019.
- Malay, M. Nursalim. (2016). *Modul Praktikum Statistik dengan SPSS*. Fakultas Ushuluddin. Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Marajohan, E.J. (2016). Employee engagement di indonesia. <https://www.slideshare.net/ervinjmb/employee-engagement-in-indonesia-2016>. Diakses pada tanggal 14 april 2019.
- Mariska, D.D. (2018). Hubungan antara Employee Engagement dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja, *Jurnal Insight*. Magister Profesi Psikolog, Fakultas Psikologi, Universitas Tujuh Belas Agustus 1945 Surabaya. Diakses pada tanggal 2 maret 2019.
- Martono, N. (2012). *Model Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mujiasih, E., & Ratnaningsih I.Z. (2012) Meningkatkan *Work Engagement* melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi. *Jurnal Psikologi*. Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro. Semarang. Diakses pada tanggal 10 februari 2019.
- Newstrom, J.W., & Davis K. (1996). *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- Ramdhani, G.F., & Sawitri D. R. (2017). Hubungan antara Dukungan Organisasi dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan PT. X di Bogor. *Jurnal Empati*. Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro. Vol. 6 (1). 199-205. Diakses pada tanggal 10 februari 2019.
- Riandana, Y.R., & Noviati, N.P. (2014). Persepsi terhadap asertivitas pimpinan dan keterikatan kerja karyawan. *Psikologika*. 19 (2). 111-120. Diakses pada tanggal 14 april 2019.

- Rihlati, W.M. (2018). Hubungan antara Kesejahteraan Psikologis dan Keterikatan Kerja pada Pegawai Pemerintahan. *Skripsi*. Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya. Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta. Diakses pada tanggal 14 april 2019.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rudi, (2012). GWS 2012 Mencengangkan: 2/3 Karyawan Indonesia Disengaged!. <http://portalhr.com/berita/global-workforce-study-2012-mencengangkan-23-karyawan-disengaged/>. Diakses pada tanggal 20 april 2019.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*, 21(7),600-619. Diakses pada tanggal 20 april 2019.
- Sari, R. (2018). Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dan Keterikatan Kerja Karyawan di erusahaan”X” Bekasi. *Skripsi*. Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya. Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta. Diakses pada tanggal 14 april 2019.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 71-92. <https://www.wilmarschaufeli.nl>. Diakses pada tanggal 1 Maret 2019.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relation with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organization Behavior*, 1, 293-315. doi:10.1002/job.248. <https://www.wilmarschaufeli.nl>. Diakses pada tanggal 27 maret 2019.
- Sinambela, L.P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan r & d*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwandi, (2009). *Teori Teori Kepuasan Kerja Guru*. Lampung: HEPI.
- Winarsunu, T. (2015). *Statistik dalam penelitian psikologi dan pendidikan*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.



LAMPIRAN 1

Skala Penelitian

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG**



Questionnaires

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KETERIKATAN
KERJA PADA KARYAWAN RAMAYANA TANJUNG KARANG
BANDAR LAMPUNG**

Assalamualikum Wr.Wb

Dengan hormat,

Perkenalkan nama saya Sara Elvani, mahasiswi Program Studi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dengan judul **Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung.**

Dengan ini memohon kepada rekan-rekan agar bersedia meluangkan waktu untuk mengisi skala yang dilampirkan dengan sebenar-benarnya pada daftar pernyataan yang disediakan. Jawaban yang diberikan **tidak akan dinilai benar atau salah** serta **tidak akan berpengaruh terhadap proses kinerja anda** di perusahaan Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung. Semua data yang masuk **akan dijamin kerahasiaannya**, dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Demikian surat ini disampaikan, atas kesediaan rekan-rekan diucapkan Terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Hormat saya

Sara Elvani
NPM. 1531080100

IDENTITAS RESPONDEN

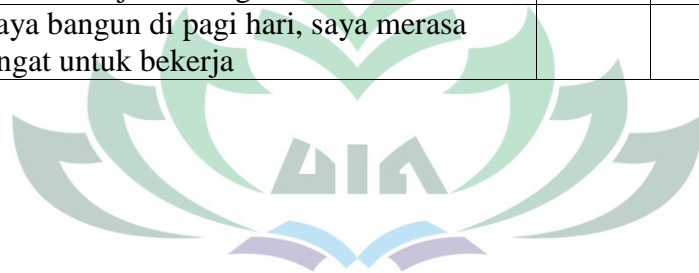
Usia :
Jenis Kelamin :
Lama Bekerja :
Unit/ Bagian :
Pendidikan Terakhir :

Petunjuk Pengisian Skala Keterikatan Kerja

1. Berikan jawaban dengan sejujurnya sesuai dengan keadaan diri Anda, karena jawaban Anda akan sangat berharga dalam penelitian ini. Jawaban Anda tidak akan mempengaruhi nilai atau pandangan orang lain terhadap Anda karena saya akan menjamin kerahasiaannya.
2. Anda diharapkan menjawab setiap pernyataan dari skala ini sesuai dengan keadaan, perasaan dan pikiran anda yang sebenarnya dengan cara memilih :
 - a. **SL** : **Selalu**
 - b. **SR** : **Sering**
 - c. **KD** : **Kadang-Kadang**
 - d. **HTP** : **Hampir Tidak Pernah**
3. Berikan tanda (✓) pada kolom jawaban yang menurut anda sesuai dengan keadaan diri Anda.

No	Pernyataan	Jawaban Alternatif			
		SL	SR	KD	HTP
1.	Saat bekerja, saya merasa penuh dengan energi				
2.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan adalah hal yang penuh dengan makna dan tujuan				
3	Saat bekerja, saya merasa kuat dan bersemangat				
4.	Saya tidak rela mengorbankan banyak waktu, tenaga dan pikiran saya demi pekerjaan saya				
5.	Saya merasa menyatu dengan pekerjaan saya				
6.	Saya dapat terus bekerja dalam jangka waktu yang sangat lama				
7.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan bukan keahlian saya				

8.	Saya larut dalam pekerjaan saya				
9.	Saat bekerja, saya sulit untuk berkonsentrasi				
10.	Saya bangga dengan pekerjaan saya				
11.	Saya malas bekerja, ketika banyak hal yang tidak berjalan dengan baik				
12.	Ketika saya bekerja, saya merasa tangguh secara mental				
13.	Bagi saya, pekerjaan saya adalah hal yang menantang				
14.	Saat bekerja, saya penuh dengan konsentrasi				
15.	Saya merasa tidak bahagia dengan pekerjaan saya saat ini				
16.	Saya sangat antusias saat bekerja				
17.	Saya tidak bangga dengan pekerjaan saya				
18.	Walaupun gaji saya kurang memuaskan, tetapi saya sangat mencintai pekerjaan saya				
19.	Saya merasa tidak bersemangat ketika akan berangkat kerja				
20.	Saat bekerja, saya selalu tekun, walaupun banyak hal yang tidak berjalan dengan baik				
21.	Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa bersemangat untuk bekerja				



Petunjuk Pengisian Skala Kepuasan Kerja

1. Berikan jawaban dengan sejujurnya sesuai dengan keadaan diri Anda, karena jawaban Anda akan sangat berharga dalam penelitian ini. Jawaban Anda tidak akan mempengaruhi nilai atau pandangan orang lain terhadap Anda karena saya akan menjamin kerahasiaannya.
2. Anda diharapkan menjawab setiap pernyataan dari skala ini sesuai dengan keadaan, perasaan dan pikiran anda yang sebenarnya dengan cara memilih :
 - a. **SS** : Sangat Setuju
 - b. **S** : Setuju
 - c. **TS** : Tidak Setuju
 - d. **STS** : Sangat Tidak Setuju
3. Berikan tanda (✓) pada kolom jawaban yang menurut anda sesuai dengan keadaan diri Anda.

No	Pernyataan	Jawaban Alternatif			
		SS	S	TS	STS
1.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan bakat dan keterampilan yang saya miliki				
2.	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan				
3.	Atasan dalam memberikan peringatan kepada karyawan kurang tegas				
4.	Gaji saya tidak mencukupi kebutuhan saya				
5.	Saya merasa kurang senang dengan pekerjaan saya sekarang				
6.	Suasana kekeluargaan dalam kerja terbina dengan baik				
7.	Gaji yang saya terima kurang memuaskan				
8.	Petunjuk yang diberikan atasan mudah untuk dipahami dan dilaksanakan				
9.	Rekan kerja sulit untuk diajak bekerja sama				
10.	Saya merasa senang dengan lingkungan tempat saya bekerja				
11.	Tidak ada kesempatan yang diberikan untuk meningkatkan karier				
12.	Sering terjadi percekocokan antar rekan kerja di tempat saya bekerja				

13.	Ruangan tempat saya bekerja sangat nyaman				
14.	Peluang promosi jabatan di perusahaan tempat saya bekerja sangat besar				
15.	Keterampilan yang saya miliki tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan sekarang				
16.	Suasana tempat saya bekerja membuat saya semakin bersemangat dalam bekerja				
17.	Atasan saya tidak adil dalam memberikan promosi jabatan kepada bawahannya				
18.	Saya bekerja diperusahaan ini sesuai dengan minat saya				
19.	Fasilitas yang diberikan tidak memuaskan				
20.	Atasan saya peduli terhadap ide, saran dan gagasan dari bawahan				
21.	Pekerjaan saya membuat saya tertekan				
22.	Tunjangan yang saya terima cukup adil				
23.	Sangat sulit untuk naik jabatan diperusahaan tempat saya bekerja				
24.	Ketika saya mengalami kesulitan dalam bekerja, rekan kerja saya tidak mau membantunya				
25.	Sesama karyawan saling menghormati hak-hak individual masing masing				
26.	Kenaikan jabatan diperusahaan tempat saya bekerja tidak sulit				
27.	Ide, saran dan gagasan dari bawahan tidak didengarkan oleh atasan				
28.	Sistem pembayaran gaji berjalan dengan baik dan diberikan tepat waktu				
29.	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya sekarang				



LAMPIRAN 2

Tabulasi Jawaban

Subjek

LAMPIRAN 3

Validitas dan Reliabilitas



1. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Keterikatan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

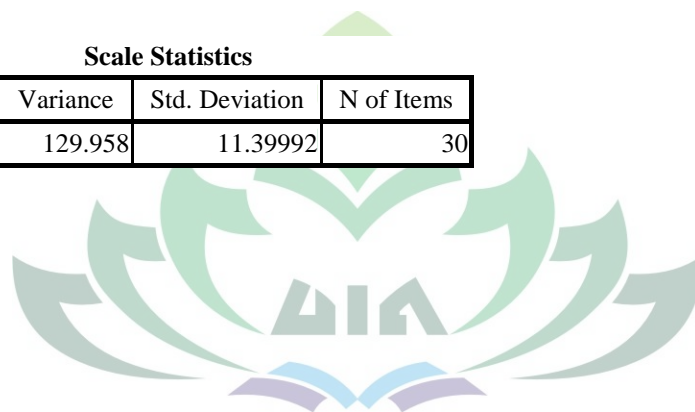
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	30

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
95.2647	129.958	11.39992	30



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	91.7353	120.201	.561	.828
VAR00002	91.8235	120.998	.435	.831
VAR00003	92.2941	126.335	.090	.844
VAR00004	91.7647	119.276	.707	.825
VAR00005	92.5882	124.492	.240	.837
VAR00006	92.0294	115.181	.590	.824
VAR00007	91.7941	119.623	.597	.827
VAR00008	92.4118	122.674	.277	.836
VAR00009	92.2941	114.335	.604	.824
VAR00010	92.5294	119.105	.424	.831
VAR00011	92.3529	120.417	.442	.831
VAR00012	91.5294	123.711	.470	.832
VAR00013	92.3824	120.728	.401	.832
VAR00014	92.4412	119.890	.400	.832
VAR00015	92.4118	125.159	.173	.840
VAR00016	91.7353	125.776	.178	.839
VAR00017	92.3824	119.455	.402	.832
VAR00018	91.8824	126.046	.140	.841
VAR00019	91.9412	126.481	.156	.839
VAR00020	91.9118	121.053	.438	.831
VAR00021	91.8529	118.735	.537	.828
VAR00022	91.8824	120.652	.508	.829
VAR00023	92.5294	123.287	.238	.838
VAR00024	91.8824	120.168	.393	.832
VAR00025	91.8824	124.713	.306	.835
VAR00026	92.1471	119.887	.563	.828
VAR00027	92.1176	122.592	.349	.834
VAR00028	92.3824	130.668	-.074	.846
VAR00029	91.8529	131.523	-.117	.847
VAR00030	91.9118	120.325	.479	.830

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	21

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
67.5000	101.894	10.09425	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	63.9706	92.635	.604	.869
VAR00002	64.0588	92.966	.494	.871
VAR00004	64.0000	91.697	.769	.865
VAR00006	64.2647	90.079	.523	.870
VAR00007	64.0294	91.484	.688	.866
VAR00008	64.6471	94.357	.328	.877
VAR00009	64.5294	88.681	.570	.869
VAR00010	64.7647	90.367	.520	.870
VAR00011	64.5882	93.340	.445	.873
VAR00012	63.7647	95.216	.574	.871
VAR00013	64.6176	94.546	.351	.876
VAR00014	64.6765	90.771	.513	.871
VAR00017	64.6176	91.334	.462	.873
VAR00020	64.1471	94.311	.416	.874
VAR00021	64.0882	93.356	.449	.873
VAR00022	64.1176	93.016	.550	.870
VAR00024	64.1176	93.198	.391	.875
VAR00025	64.1176	97.440	.288	.877
VAR00026	64.3824	94.546	.452	.873
VAR00027	64.3529	96.175	.296	.877
VAR00030	64.1471	93.220	.485	.872

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	36

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
1.0650E2	178.803	13.37173	36



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	103.5000	172.439	.321	.897
VAR00002	103.4118	171.037	.419	.895
VAR00003	103.6176	170.304	.322	.897
VAR00004	103.4706	175.408	.165	.899
VAR00005	103.9118	164.143	.489	.894
VAR00006	103.2647	170.019	.490	.895
VAR00007	103.0588	169.875	.589	.894
VAR00008	103.9118	167.356	.425	.895
VAR00009	103.2353	174.913	.167	.899
VAR00010	103.2353	171.579	.464	.895
VAR00011	103.5000	168.197	.560	.893
VAR00012	103.1471	170.129	.534	.894
VAR00013	103.7059	164.214	.587	.892
VAR00014	103.5588	174.133	.229	.898
VAR00015	103.9412	173.209	.194	.900
VAR00016	103.5882	169.098	.380	.896
VAR00017	103.5588	170.072	.427	.895
VAR00018	104.0294	177.908	-.001	.903
VAR00019	103.5294	165.832	.522	.894
VAR00020	103.8529	167.463	.462	.895
VAR00021	103.2647	168.261	.596	.893
VAR00022	103.5000	168.924	.413	.896
VAR00023	103.3235	168.286	.576	.893
VAR00024	103.6765	168.347	.475	.894
VAR00025	103.2353	176.670	.138	.899
VAR00026	104.4118	175.947	.098	.901
VAR00027	103.4706	168.196	.482	.894
VAR00028	103.5000	166.136	.637	.892
VAR00029	103.6176	163.516	.595	.892
VAR00030	103.9118	162.447	.633	.891
VAR00031	103.6176	168.001	.461	.895
VAR00032	103.2353	173.337	.266	.898
VAR00033	103.5294	168.742	.455	.895
VAR00034	103.7353	163.594	.634	.892
VAR00035	103.3235	163.801	.705	.891
VAR00036	103.1176	170.471	.464	.895

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	29

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
86.8824	156.531	12.51124	29

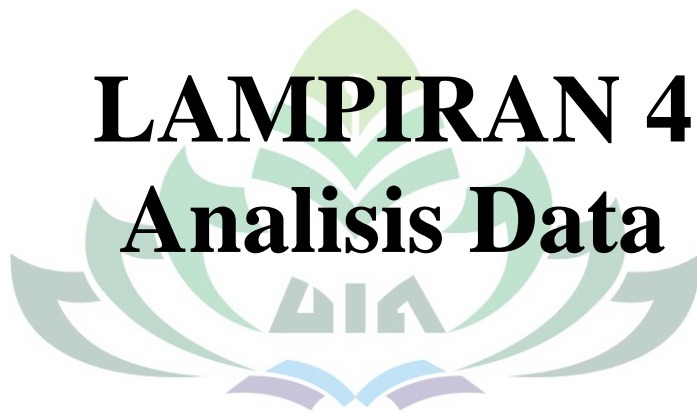


Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	83.8824	150.471	.326	.913
VAR00002	83.7941	148.775	.448	.911
VAR00003	84.0000	147.515	.369	.913
VAR00005	84.2941	141.487	.542	.910
VAR00006	83.6471	147.993	.510	.911
VAR00007	83.4412	148.375	.574	.910
VAR00008	84.2941	146.032	.414	.912
VAR00010	83.6176	149.819	.460	.911
VAR00011	83.8824	145.683	.617	.909
VAR00012	83.5294	148.439	.532	.910
VAR00013	84.0882	142.568	.602	.909
VAR00016	83.9706	147.120	.394	.913
VAR00017	83.9412	149.512	.360	.913
VAR00019	83.9118	144.810	.501	.911
VAR00020	84.2353	145.155	.498	.911
VAR00021	83.6471	147.084	.569	.910
VAR00022	83.8824	147.077	.422	.912
VAR00023	83.7059	147.002	.556	.910
VAR00024	84.0588	146.178	.505	.911
VAR00027	83.8529	146.796	.471	.911
VAR00028	83.8824	144.471	.649	.908
VAR00029	84.0000	142.727	.571	.909
VAR00030	84.2941	141.062	.640	.908
VAR00031	84.0000	145.818	.490	.911
VAR00032	83.6176	151.637	.251	.914
VAR00033	83.9118	147.113	.454	.911
VAR00034	84.1176	141.865	.655	.908
VAR00035	83.7059	143.244	.664	.908
VAR00036	83.5000	148.985	.447	.911

LAMPIRAN 4

Analisis Data



Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KeterikatanKerja	KepuasanKerja
N		55	55
Normal Parameters ^a	Mean	71.6000	88.1818
	Std. Deviation	7.49963	9.86781
Most Extreme Differences	Absolute	.098	.129
	Positive	.065	.129
	Negative	-.098	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		.729	.960
Asymp. Sig. (2-tailed)		.663	.315
a. Test distribution is Normal.			

2. Uji Linieritas

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KeterikatanKerja * KepuasanKerja	55	100.0%	0	.0%	55	100.0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KeterikatanKerja * KepuasanKerja	Between Groups	(Combined)	2252.367	27	83.421	2.870	.004
		Linearity	918.797	1	918.797	31.609	.000
		Deviation from Linearity	1333.569	26	51.291	1.765	.074
Within Groups			784.833	27	29.068		
Total			3037.200	54			

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KeterikatanKerja * KepuasanKerja	.550	.303	.861	.742

Uji Hipotesis

Correlations

Correlations			
		KeterikatanKerja	KepuasanKerja
KeterikatanKerja	Pearson Correlation	1	.550**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	55	55
KepuasanKerja	Pearson Correlation	.550**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	55	55

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Analisis Data Deskriptif

Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KeterikatanKerja	55	51.00	83.00	71.6000	7.49963
KepuasanKerja	55	68.00	115.00	88.1818	9.86781
Valid N (listwise)	55				

Frequencies

Statistics			
		KeterikatanKerja	KepuasanKerja
N	Valid	55	55
	Missing	0	0
Mean		71.6000	88.1818
Median		72.0000	87.0000
Mode		69.00	83.00 ^a
Std. Deviation		7.49963	9.86781
Minimum		51.00	68.00
Maximum		83.00	115.00
Sum		3938.00	4850.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

LAMPIRAN 5

SURAT





TABEL 3
TABEL TABULASI ANGKA SKALA KETERIKATAN KERJA

Nomor Aitem

s	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
A1	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	4	2	2
A2	4	4	3	3	2	4	1	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2
A3	4	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	4	3	2	4	2	3	2	2
A4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4
A5	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
A6	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
A7	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	4	3	3	2	3	3	3
A8	2	4	2	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4
A9	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
A10	4	2	4	3	4	4	2	4	2	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	1	2
A11	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2
A12	4	4	2	4	4	4	2	2	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	2	2
A13	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
A14	4	4	4	4	2	2	3	1	4	4	4	2	4	4	4	3	4	2	4	3	4
A15	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	1	4	1	1
A16	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
A17	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
A18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
A19	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2
A20	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
A21	2	3	2	2	3	3	4	2	3	1	3	4	3	3	2	3	3	1	2	3	3
A22	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
A23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4
A24	4	3	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	2
A25	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	2	1	4	4	4	4	4	3	4	4
A26	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	4	4
A27	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3
A28	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
A29	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4
A30	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	1	3	4	4	3	2	3	2	3	4	4
A31	4	4	2	2	4	4	4	2	3	4	2	3	4	2	4	3	4	4	3	4	2
A32	4	4	2	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	2	4	3	4	4	3	2	2
A33	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4
A34	4	4	2	3	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2
A35	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4
A36	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
A37	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
A38	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	2	2
A39	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	2	4	2	4	4	4	3	4	2
A40	4	2	2	2	3	2	4	2	4	4	3	2	3	3	4	3	4	2	3	2	2
A41	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
A42	3	4	3	1	2	2	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3
A43	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
A44	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
A45	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3
A46	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4
A47	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3
A48	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4
A49	3	4	2	1	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	1	2	1	3	2	3	2
A50	3	4	3	2	2	3	2	2	3	4	1	2	3	3	4	2	4	2	3	2	4
A51	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
A52	4	4	3	3	2	2	3	2	3	4	2	2	4	3	4	3	4	4	3	3	3
A53	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
A54	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	4	2	4	2	3
A55	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4

TABEL 5
REKAPITULASI SKOR SUBJEK

Nama Subjek	Keterikatan Kerja	Kepuasan Kerja
1	60	77
2	71	84
3	59	79
4	74	87
5	80	95
6	80	94
7	64	89
8	73	90
9	77	87
10	67	84
11	72	93
12	69	83
13	80	99
14	70	85
15	69	89
16	82	115
17	77	79
18	82	108
19	76	82
20	79	83
21	55	80
22	83	90
23	81	87
24	70	92
25	74	111
26	75	111
27	69	76
28	76	87
29	75	85
30	68	91
31	68	92
32	67	91
33	77	112
34	72	81
35	75	90
36	78	85
37	81	103
38	69	76
39	72	68
40	60	83
41	80	95
42	64	86
43	81	96
44	77	85
45	69	89
46	74	86
47	65	80
48	63	82
49	51	75
50	58	83
51	79	94
52	65	83
53	66	82
54	65	74
55	75	87

TABEL 2
TABEL TABULASI ANGKA UJI COBA SKALA KEPUASAN KERJA

Nomor Aitem

S	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
B1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
B2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
B3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
B4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	1	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	3	4	1	1	4	4	1	2	4
B5	4	4	1	4	1	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	1	4	1	4	1	4	2	3	2	4	1	4	1	4	1	1	4	4	1	4	4
B6	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3
B7	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	
B8	4	2	2	3	1	3	3	1	3	3	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	4
B9	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	1	4	3	3	2	3	3	3	2	4	2	2	2	2	3	3	2	3	3
B10	2	2	4	1	4	4	4	4	2	2	4	4	4	1	4	4	2	4	2	3	2	4	2	4	3	3	3	3	1	4	4	2	3	4	4	3
B11	2	3	3	2	1	3	2	1	2	3	3	2	1	3	1	3	1	1	1	2	2	4	2	4	4	1	1	2	1	1	3	4	1	1	1	1
B12	3	3	1	2	2	3	4	2	4	2	3	3	2	2	1	4	2	4	2	3	3	3	4	2	3	1	2	2	2	1	3	2	3	2	1	4
B13	3	2	2	3	1	2	3	2	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
B14	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
B15	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3
B16	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
B17	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3
B18	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
B19	3	3	3	3	1	3	4	1	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3
B20	3	3	4	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3
B21	4	4	2	4	2	3	4	3	4	4	2	4	1	4	3	2	4	3	4	1	4	3	4	2	4	1	4	2	4	3	1	4	3	2	4	3
B22	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	
B23	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4
B24	3	3	1	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	2	4	4	4
B25	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	1	1	1	1	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	1	4	3	4	4	1	1	4	4	4
B26	2	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	1	4	3	3	3	3	1	2	3	4	1	3	4	3	3	4	4
B27	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
B28	4	4	4	3	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	2	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
B29	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
B30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
B31	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
B32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
B33	3	1	4	3	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	1	2	2	4	3	2	3	3
B34	3	3	3	3	1	4	3	1	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4



TABEL 1
TABEL TABULASI ANGKA UJI COBA SKALA KETERIKATAN KERJA

Nomor Aitem

S	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
A1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	3	1	4	4	1	4	4	4	4	2	2	1	4	4	4	4	2	4	4	
A2	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	
A3	4	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	2	4	2	4	4	2	3	4	2	4	3	2	3	2	4	4	3	4	2		
A4	4	4	1	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	
A5	4	4	1	4	1	1	4	4	1	4	1	4	1	4	3	2	4	1	2	4	2	4	3	2	3	2	4	4	1	4	4	
A6	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	
A7	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	4	1	3	3	4	4	3	2	4	2	3	2	2	4	4	4	
A8	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	
A9	3	2	2	3	3	4	3	1	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3	2	4	
A10	2	4	3	3	3	3	4	2	4	1	3	4	4	2	1	3	2	3	4	2	4	2	2	4	4	2	3	2	4	2	4	
A11	2	2	2	2	1	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	4	1	4	4	4	2	2	3	1	3	3	3	3	4	4	3	4
A12	4	4	4	4	2	2	3	4	2	3	2	4	3	3	2	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4
A13	2	2	2	3	2	3	4	2	2	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	2	4	3	4	
A14	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	2	1	4	3	3	3	3	4	2	4	
A15	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	1	4	4	3	4	2	2	4	4	
A16	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
A17	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	
A18	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
A19	2	4	4	2	3	3	2	1	2	1	3	3	3	4	2	4	1	3	3	2	3	3	1	3	4	3	2	3	4	2	4	
A20	4	4	4	4	3	4	4	1	4	2	3	4	3	4	2	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	3	2	2	3	2	4	
A21	4	4	1	4	2	1	4	4	2	4	3	4	2	4	4	1	4	2	1	4	1	4	3	2	4	2	2	4	2	4	4	
A22	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	1	4	3	4	3	1	4	3	3	3	2	4	4	4	
A23	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	3	3	3	2	1	3	4	
A24	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	4	4	4	
A25	4	2	4	4	3	3	3	4	1	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	4	1	2	3	2	2	3	4	4	
A26	4	1	3	2	1	1	3	4	3	1	2	4	3	2	1	4	2	4	4	3	1	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	
A27	4	3	2	3	1	4	4	3	3	3	2	4	4	1	4	4	3	2	4	2	4	2	1	4	3	3	2	4	3	2	4	
A28	3	3	2	3	4	2	3	2	1	2	1	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	
A29	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	4	
A30	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	
A31	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	
A32	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	2	3	1	3	4	4	2	3	3	2	4	3	3	2	2	4	2	4	
A33	3	3	2	3	4	2	3	2	1	2	1	3	1	2	3	4	3	4	1	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	
A34	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	